

Herzlich willkommen, Kolleginnen und Kollegen aus Rommelsbach!



▲ Integration der Rommelsbacher Belegschaft...

... ein Schwerpunktthema für Betriebsrat und
IGM-Vertrauenskörper

Dokumentation und Standpunkte - Seiten 3 - 7

**Die Wirtschaftskrise und
ihre Bewältigung am Standort**

► Seiten 3, 7 - 11

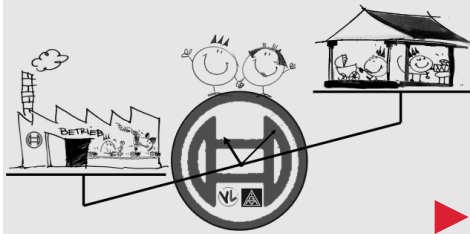
**Grafeneck-Projekt - Fortsetzung
einer Erfolgsgeschichte**

► Seiten 19 - 21

**Steuernachzahlungen bei Kurz-
arbeitergeld - Antworten und
Tipps** ► Seiten 24 + 25

**Still-Wagner - Kampf gegen
angedrohte Entlassungen**

► Seiten 9, 28 + 32



Themenauswahl

BOSCH-STANDORT-INFOS S. 3-16

- *in+direkt* intern S. 3
- Rommelsbach, ade! S. 4
- Geschichte von Rommelsbach in Auszügen S. 5
- Beschäftigungssicherung am Standort S. 7
- Schichtplan 3 in der Sommerzeit S. 7
- Fragen und Antworten zum Schichtmodell 3 S. 9
- Erfahrungen mit dem TV Besch im indirekten Bereich S. 10
- Ergänzungstarifvertrag (ETV) S. 10
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf S. 12
- Wochenendschulung der IGM-Vertrauensleute S. 13
- VK-Spendensammlung für kranke Kinder S. 14
- Internationaler Frauentag 2009 S. 15
- Neues von der JAV S. 15
- Bewerbungstipps für Ausbildungsplätze S. 16

ALRT-STANDORT-INFOS S. 17

- Zukünftige Scheinwerferentwicklung S. 17

BOSCH-INFOS S. 18-23

- GBR nun auch im Internet S. 18
- Klimawandel und CO₂-Ausstoß S. 18
- Ausflug mit Grafeneck-BewohnerInnen S. 19
- Grafeneck-Projekttag - Ab, an die Arbeit! S. 20
- Betriebliches Eingliederungsmanagement S. 22
- Neue Homepage IG Metall@Bosch S. 23

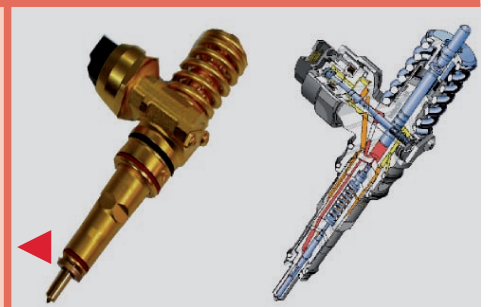
PREISAUSSCHREIBEN S. 23

IGM + DGB-INFOS S. 24-29

- Wie berechnet sich das Kurzarbeitergeld... S. 24
- 'Steuernachzahlungen bei Kurzarbeitergeld' S. 24
- Progressionsvorbehalt - Antworten und Tipps S. 25
- Rolle rückwärts bei der Rente S. 26
- Für ein gutes Leben S. 27
- Gewerkschaftsbonus in Tarifverträgen zulässig S. 29
- Arbeitsgericht: Christliche Gewerkschaft nicht tariffähig S. 29

in+direkt-LETZTE INFOS S. 30

FOTO-IMPRESSIONEN S. 31+32





in+direkt intern:

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

seit unserer letzten Ausgabe der **in+direkt** ist sehr viel passiert. Fragen nach der Liquidität (Finanzstärke) von Unternehmen und nach staatlicher Unterstützung waren ständig präsent. Auch die Finanzkraft von Bosch nimmt stetig ab. Die 6 Milliarden Euro Geldreserven, die Bosch noch zum Jahresanfang hatte, sind das 'Sparbuch', von dem Bosch derzeit zehrt.

Wir befinden uns zweifelsohne in der größten Rezession der Nachkriegsgeschichte und es stellt sich für uns alle die Frage, wie lange das noch so 'relativ' geräuschlos weitergeht. Während in der Region Reutlingen bereits namhafte Firmen Maßnahmen (auch Personalabbau) angekündigt oder gar schon eingeleitet haben und so auf die Krise reagieren (Still Wagner, Rieber, Wafios, Sautter, u.a.), besteht die Gefahr, dass Bosch ähnlich verfährt. Unser GI, Herr Fehrenbach, hat seine Aussagen monatlich aufgeweicht. Mittlerweile heißt es: 'Wir wollen versuchen, mit der Kernmannschaft weitgehend durch die Krise zu kommen.' Innerhalb der Geschäftsführung gibt es auch Stimmen, die den 'Schmusekurs' von Herrn Fehrenbach für nicht zielführend halten oder gar strikt ablehnen und personelle Maßnahmen einfordern.

Herr Fehrenbach beschrieb die Situation Anfang Juli wie folgt: 'An dem Ziel, mit der Kernmannschaft weitgehend durch die Krise zu kommen, ändert sich nichts. Allerdings werden wir noch vor den Sommerferien Szenarien entwickeln und in die Wirtschaftsplanung einarbeiten und mit den Gremien (gemeint sind Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat, Konzernbetriebsrat und Europäisches Committee) beraten. Der Weg wird langwierig und steinig. Wir werden die Augen nicht verschließen. Die Konjunktur können wir nicht beeinflussen, unsere

Strukturen hingegen schon.' Was das für uns bedeutet, wage ich nicht zu beschreiben. Aber ich denke, es ist uns allen klar: Wir befinden uns mittlerweile auf einer Gratwanderung, die wir nur an einem Sicherungsseil begehen können, mit dem wir uns alle gemeinsam gegen das Abstürzen schützen können.

Wir als Betriebsrat haben uns entschieden: Wir wollen **mit allen** durch die Krise kommen. Deswegen lehnen wir ein 'Atmen beim Personalbestand' durch Kündigungen ab. Vielmehr muss die vorhandene Arbeit auf Alle aufgeteilt werden. Dieser Weg bedeutet aber auch Entgelteinbußen für Alle über die Dauer der Laufzeit von Beschäftigungssicherungsmaßnahmen. Und dieser Prozess wird uns, so unsere heutige Einschätzung, mehrere Jahre begleiten.

Vor diesem Hintergrund sind auch einige Entscheidungen zu verstehen, die der Betriebsrat treffen musste und die manche Positionen von uns IG MetallInnen beeinflussten. Unsere Antworten auf die Krise waren zum Beispiel die Absenkung der Arbeitszeit für die indirekten Bereiche, die Verschiebung der Tarifierhöhung oder die Anpassung der Arbeitszeit bei einer Unterbeschäftigungsquote unter 20%.

Die Geschäftsführung hat nun angeordnet, den kompletten indirekten Bereich an den Umsatzeinbruch über Vorgaben anzupassen. Das ist unter anderem auch ein Zeichen dafür, wie stark Bosch unter Druck steht, Geld einzusparen.

Aber auch andere Themen sind seither aufgeschlagen: Die Spendensammlung für den Verein **Hilfe für kranke Kinder in Tübingen e.V.**, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, der Respekt für und Dank an die Frauen am Frauentag, der 1. Mai oder die bundesweite Umfrage der IG Metall, was für uns ein 'Gutes Leben' bedeutet.

Als nächstes steht allerdings die Integration der Rommelsbacher Kolleginnen und Kollegen bei AE in Reutlingen an. Der Interessenskonflikt wird hier an mehreren Stellen überaus deutlich und es ist daher wichtig, dass Eure BetriebsrätInnen hier die Verhandlungen im Sinne der Beschäftigten beeinflussen. Heute ist es wichtiger denn je, uns solidarisch hinter die RommelsbacherInnen zu stehen. Sie haben die Entscheidung, das Werk zu schließen, nicht getroffen, können daher nichts für ihre Situation und müssen nun aber die Suppe auslöffeln. Und dabei können, nein, **müssen wir alle mithelfen.**

Kolleginnen und Kollegen, ich habe überhaupt keine Zweifel daran, dass wir alle dies gemeinsam angehen und stemmen. Schließlich ist die große Mehrheit der Reutlinger Belegschaft schon durch Interessenausgleiche weitgehend geschützt und Viele waren bereits in früheren Zeiten mit Verlagerung, Auslauf oder Auftragsrückgang konfrontiert.

Unser Ziel heisst ganz klar: **Entlassungen verhindern! Solidarität verbindet und schützt!**

In diesem Sinne wünsche ich uns Allen einen erholsamen Sommerurlaub und Auftragssteigerungen im Herbst und Winter.

Glück auf!

Euer Betriebsratsvorsitzender





Rommelsbach, ade!

Eine Mitarbeiterin äußert ihre Gedanken und Gefühle

Nun ist es soweit: das Bosch-Werk in Rommelsbach stellt seine Produktion zum 31. Juli 2009 ein. Geahnt haben wir es schon lange, dass Rommelsbach nach den Schließtagen im August nicht wieder anlaufen wird. Offiziell wurde es dann am 22. Juni. Alle Rommelsbacher MitarbeiterInnen, auch diejenigen, die nach Wernau oder in andere Bereiche ausgeliehen sind, wurden zur Info gerufen. Allen war klar, was an diesem Tag verkündet wird: das Schließdatum des Rommelsbacher Werks.

Die Stimmung war dementsprechend. Viele Kollegen sind schon lange weg, ausgeliehen nach Wernau oder Reut-

lingen. Nun ist man sich noch einmal begegnet, die meisten wird man nie wieder sehen. Man hat nicht jeden gemocht, aber man hat sich über die Jahre aneinander gewöhnt und gelernt, sich gegenseitig einzuschätzen und zu respektieren. Rommelsbach war klein und überschaubar, es gab keine so starren Strukturen und Schichtgruppen wie in Reutlingen. Man kannte jeden, zumindest vom Sehen.

Gewohntes gibt man nicht gern auf. Neues macht neugierig oder Angst – manchmal auch beides. Das ist einfach nur menschlich. So ist es natürlich, dass der Eine sich auf den neuen Abschnitt in seiner Erwerbsbiografie freut, der Andere dagegen etwas ängstlich in die Zukunft schaut, je nach Temperament. Wie werden wohl die Reutlinger KollegInnen sein? Werden die mich ausgrenzen oder werden sie freundlich sein? Bin ich den neuen Anforderungen gewachsen? Werden

mir die neuen KollegInnen helfen oder lassen sie mich gnadenlos auflaufen? Fragen, die sich viele RommelsbacherInnen in den letzten Wochen immer wieder gestellt haben.

Nicht viel anders wird es wohl den KollegInnen in Reutlingen gehen. Auch sie werden ihre Befürchtungen haben. Was kommen da für Leute? Sind die eine Gefahr für mich? Nehmen die mir meine hart erkämpften Aufstiegschancen? Haben wir wegen den RommelsbacherInnen wieder Kurzarbeit bzw. mehr Kurzarbeit?

Fragen und Befürchtungen, über die wir wahrscheinlich alle gemeinsam in ein, zwei Jahren lachen werden. Denn es ist nicht das erste Mal, dass Werksteile geschlossen und Produkte weltweit an andere Standorte verlagert werden oder gänzlich vom Markt verschwinden. Es ist auch nicht die erste Wirtschaftskrise, die den Bosch-



Es kann uns alle treffen bei Bosch in Reutlingen!

- 1970: Steuergeräte-Bereich: Schließungspläne verhindert
- 1974 – 1975: Gesamtwerk: ca. 800 Entlassungen bei 2.600 MitarbeiterInnen (MA, 1. Ölkrise)
- 1980: Rohrbau-Bereich (Rieber): Schließung, Verkauf (MA-Übernahmen)
- 1981: Waferfab: Beschäftigungsprobleme (2. Ölkrise, Versetzungen)
- 1997 – 2000: Scheinwerfer-Bereich (K2): Auslagerung, Schließung, Verkauf (MA-Übernahmen)
- 2000: MFM (Mikromechanik): Beschäftigungsprobleme (Versetzungen)
- 2001 – 2003: Kusterdingen: Verlagerung Anzeigeninstrumente, Schließungspläne (Versetzungen)
- 2006 – 2007: Dioden-Bereich: Auslagerung, Schließung (Versetzungen)
- 2007: Rommelsbach/LTCC/Diode: Beschäftigungsabsicherung durch Betriebsvereinbarung zoomm Fab (siehe BER-Seite im Intranet)
- 2009: Rommelsbach: Schließung, Verkauf (Versetzungen)

Entlassungen verhindern! – Solidarität verbindet und schützt!

Die IG Metall, Vertrauensleute und BetriebsrätInnen setzen sich dafür ein!



Standort Reutlingen beutelt. Entlassungen konnten außer in der ersten Ölkrise 1974/75 jedoch immer vermieden werden. Sie konnten nur deshalb verhindert werden, weil die MitarbeiterInnen aller Werke des Standorts solidarisch zueinander standen. MitarbeiterInnen wurden in andere Werksteile und Bereiche versetzt. So ist es zum Beispiel geschehen, als 1980 der Rohrbau verkauft wurde. Ein Jahr später gab es Beschäftigungsprobleme in der Waferfab, verursacht durch die zweite Ölkrise.

Auch damals konnten Entlassungen ebenfalls durch Versetzungen abgewendet werden. Die Älteren unter uns können sich mit Sicherheit noch gut daran erinnern.

Was hier am Standort vermutlich JedeR noch im Bewusstsein hat, ist

die Übernahme vieler MitarbeiterInnen aus dem Scheinwerferbereich (ex-K2). Probleme gab es auch in den Jahren 2000 in der Mikromechanik sowie 2001 bis 2003 in Kusterdingen. Auch damals standen immer wieder betriebsbedingte Kündigungen im Raum. Sie wurden ebenfalls durch Versetzungen, auch nach Rommelsbach, abgewendet.

Und heute? Wir sind hier am Standort in einer relativ komfortablen Lage. Wir haben die Betriebsvereinbarung zur Investition in die 200mm Fab (siehe BER-Homepage). Unter anderem sichert sie die Beschäftigung am Standort. Deswegen, und meiner Meinung nach nur deswegen, sind die Kollegen aus der Diode heute nicht arbeitslos. Aus diesem Grund werden die Rommelsbacher KollegInnen am 1. August nicht arbeitslos sein und des-

wegen hat die LTCC-Belegschaft eine gesicherte Zukunft am Standort.

Was kommt morgen? Auch in Zukunft werden Produktionsbereiche zur Disposition stehen. Welche das sein werden, kann niemand genau vorhersehen. Aber eins ist klar und steht nicht in Frage: Auch dann können wir Stellenabbau und/oder gravierende finanzielle Einbußen nur gemeinsam verhindern. Dass wir dazu in der Lage sind, haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieses Standorts oft genug bewiesen.

Alexandra Gregorovius

IGM-Vertrauensfrau und Betriebsrätin

Geschichte in Auszügen - das Rommelsbacher Werk 1964 – 2009

Beginn 1964

1964 übernimmt die Robert Bosch GmbH die Firma Gminder-Leinen. Es entsteht der Standort Rommelsbach, der organisatorisch dem Bosch-Werk Feuerbach und dem Geschäftsbereich DS (Dieselsysteme) zugeordnet ist. Seit diesem Zeitpunkt werden in Rommelsbach Komponenten für Dieseleinspritzsysteme gefertigt. Die Dienstleistungen Personalabteilung, Betriebsrat und WEG (heute: FCM) werden durch den örtlich näheren Standort Reutlingen abgedeckt.

Die 60'er

1964 Beim Aufbau der ersten Fertigung stehen im Bau I02 noch Webstühle. Die Element- und Läppdornfertigung beginnt in Rommelsbach. 150 MitarbeiterInnen werden von Gminder übernommen. Diese werden für die neuen Aufgaben im Pumpenwerk eingelernt. Die Fertigungsplanung befindet sich noch in Feuerbach.

1965 Verlagerung von A-, M- und

MW-Ventilen für verschiedene Reihenpumpen nach Rommelsbach. Die Belegschaft wird auf ca. 300 MitarbeiterInnen aufgestockt.

1969 Verlagerungen von Rohranschlüssen, Ventilträger und -kegel für A-, M- und MW-Ventile sowie Drehteile (Rollen, Buchsen, etc.) von Feuerbach nach Rommelsbach.

1969 Die Rollen und Buchsen werden ins Bosch-Werk im französischen Rodez abgegeben.

Die 70'er

1972/73 übernimmt Rommelsbach weitere Drehteile vom Pumpenwerk Feuerbach. Zu dieser Zeit befinden sich ca. 130 Ein- und 16 Mehrspindel-drehautomaten in der Fertigung. Eigene Fertigungsplanungskapazität wird aufgebaut. Ein Personalstand von ca. 350 Mitarbeitern wird erreicht.

1974 Aufbau der VE-Teilefertigung (Ventil, Anlenkwelle, Rohranschlü-

se etc.). Die Anzahl der Mitarbeiter steigt auf ca. 520.

1975 Einführung neuer Fertigungsverfahren. Viele der in Rommelsbach entwickelten Verfahren finden noch heute im weltweiten Robert Bosch-Verbund ihre Anwendung:

- Fliegendes Schleifen
- Rollieren O-Ring-Nut bei VE-Anlenkwelle (bis dato Glätten mit Schmirgelpapier)
- Schleifen Nuten mit Tiefschleifmaschinen in Pumpenkolben ins Volle
- Schleifen Kolbenfahne
- Vorhonen Kolbenbohrung

1976/1977 Verlagerung des W-Teils des VE-Schiebers und der VE-Buchse nach Rommelsbach. SV-Kolben, Anlenkwellenbuchse und Druckregelventil für VA- und VE-Pumpen werden von Feuerbach übernommen. Einspindelautomaten werden kontinuierlich abgebaut und durch moderne Mehrspindelautomaten ersetzt.



1978 Die erste Ventilträgerhonmaschine kommt in Rommelsbach zum Einsatz. Eine Honmaschine ersetzt 5 Läppmaschinen und das Paarungsschleifen kann ganz entfallen. Durch die Einführung neuer Fertigungsverfahren reduziert sich die Anzahl der Mitarbeiter auf ca. 430. Rommelsbach führt in der Elementfertigung den 3-Schicht-Betrieb ein.

1979 Verlagerung des VE-Kolbens nach Rommelsbach. Die Rohranschlüsse werden fremdbezogen.

Die 80'er

1981 Verlagerung des VE-Schiebers nach Rommelsbach.

1982 Übernahme VE-LDA, VE-Deckel und Reparatur LDA aus Untertürkheim. In Folge des daraus resultierenden Platzmangels werden ca. 40% der VE-Kolbenmaschinen verkauft und 3-Schichtbetrieb in der VE-Fertigung eingeführt.

1983 Fertigung Ventilkegel (mit 3 Flächen-Schleifen statt 4 Nuten-Fräsen) läuft an.

1984 Während des 6-wöchigen Streikes für die Einführung der 35h-Woche produzieren die Angestellten, so daß die Fertigung im Homburger Werk begrenzt weiterlaufen kann.

1985 Das Fertighon der Pumpenzylinder beginnt.

1986 Das Rommelsbacher 3-Flächenventil wird voll eingeführt.

1988 Anlauf des Bearbeitungszentrum Witzig und Frank I. Es muß eigens ein Tor gebaut werden, um die Maschine in die Halle zu bekommen.

1989 Rommelsbach ist der Zeit voraus: die sogenannte 'Rommelsbacher Zeitrechnung' wird eingeführt, die Uhren gehen 5 Minuten vor MEZ (Mitteleuropäischer Zeit). Grund war die Umstellung der ICE- und Busfahrpläne. Dies hätte Sonderarbeitszeiten erfordert. Die Rommelsbacher Zeit wird 1999 wieder abgeschafft.

Die 90'er

1992 Kalkulation für das Produkt PLD (Pumpeleitungsdüse) für Daimler

Benz. DB entscheidet sich jedoch für Common Rail. Das Personal wurde stufenweise auf 380 und dann auf 360 Mitarbeiter abgebaut.

1993 wird Witzig und Frank 2 mit 50 NC-Achsen und automatischer Umrüstung auf verschiedene Typen aufgestellt.

1998 Start der Produktion der UI (Unit Injector = Pumpe-Düse-Einheit, PDE)

Ab 2000

2006 Am Sylvestertag bricht in Rommelsbach ein Großbrand aus. Die Produktion wird teilweise nach Feuerbach, Rodez und Bursa verlagert. Viele Rommelsbacher MitarbeiterInnen arbeiten zeitweise in diesen Standorten.

2009 Ende der Produktion der UI. In den 11 Jahren der UI-Fertigung wurden ca. 15 Millionen Pumpe-Düse-Einheiten in Rommelsbach hergestellt. Das Werk wird geschlossen, die Belegschaft erhält Arbeitsplätze in den beiden anderen Reutlinger Standorten.





Beschäftigung am Standort sichern! Kurzarbeit und TV Besch im indirekten und direkten Bereich

Es gibt für Arbeitgeber grundsätzlich zwei Möglichkeiten, auf Auftragseinbrüche und Unterbeschäftigung zu reagieren: mit Personalabbau oder mit der Kürzung der Arbeitszeit. Für uns als Betriebsrat und Vertrauenskörper ist es völlig klar, dass wenn, dann nur eine Reaktion über die Arbeitszeit in Frage kommt, um den Erhalt der Arbeitsplätze abzusichern. Hier bietet sich neben der Kurzarbeit die Möglichkeit des Tarifvertrags Beschäftigungssicherung (TV Besch).

Mit Abschluss der Betriebsvereinbarung zur Anwendung von Kurzarbeit (KuA) im November letzten Jahres haben wir gleichzeitig vereinbart, 2009 eine Regelung zu finden, wie wir wieder aus der KuA herauskommen, wenn die Beschäftigung wieder zunimmt bzw. die Unterbeschäftigung kleiner als ca. 20% ist. Es war damals schon abzusehen, dass die Krise, insbesondere in der Automobilindustrie, lange dauern und sehr schwer werden würde.

Die Auszahlungsmöglichkeit von KuA durch die Agentur für Arbeit wurde inzwischen, auch wegen des politischen Drucks der DGB-Gewerkschaften, zwar auf 24 Monate erhöht. Dennoch suchen wir vom Betriebsrat sicherheitshalber nach weiteren Möglichkeiten, die Beschäftigung über die KuA-Zeit hinaus zusätzlich abzusichern. Hierzu bietet sich zum Beispiel der zwischen dem Arbeitgeberverband Gesamtmetall und der IG Metall ausgehandelte TV Besch an.

Der TV Besch bietet vier wichtige Vorteile:

1. während der Anwendung des TV Besch sind betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen
2. er kann unbegrenzt angewendet werden
3. er kann als Überbrückung zwischen Kurzarbeitsphasen dienen
4. in gewissen Situationen bedeutet er für die Beschäftigten geringere finanzielle Einbußen als die KuA.

Wenn beispielsweise die Maximaldauer der KuA erreicht wird und es geschafft werden kann, mit dem TV Besch einen Zeitraum von drei Monaten ohne KuA zu überbrücken, kann die Kurzarbeit bei der Agentur für Arbeit erneut beantragt werden. Wegen der Arbeitsplatzabsicherung am Standort wurde der TV Besch schon im indirekten Bereich (früher 'Angestelltenbereich' genannt) eingeführt (siehe dazu Artikel auf Seite 11).

Nun gibt es auch Verhandlungen zwischen Standortleitung und Betriebsrat über eine Einführung des TV Besch im direkten Bereich, d.h. in Werkstätten oder Produktionsbereichen. Als Verhandlungsgrundlage wurde inzwischen ein Eckpunktepapier abgestimmt. In ihm ist skizziert, dass bei einer Unterbeschäftigung von mehr als 18% automatisch KuA praktiziert wird. Sinkt die Unterbeschäftigung unter diesen Prozentwert, so wird der TV Besch angewendet. Diese Regelung dient dazu, die Beschäftigten jeweils günstiger zu stellen.

Vor dem Abschluss einer Betriebsvereinbarung werden wir wieder Informationsveranstaltungen in den Bereichen durchführen, um die Vorüberlegungen mit der Belegschaft zu diskutieren.

TV Besch ist unabhängig von Integration der RommelsbacherInnen

Wie eingangs schon erwähnt, ist die Grundlage des TV Besch für direkte

Mitarbeiter notwendig, um die Zeit nach der Kurzarbeit zu regeln. Darauf haben sich Betriebsrat und Leitung bereits im Dezember 2008 verständigt, siehe Protokollnotiz zur BV Kurzarbeit. Deswegen ist die Einführung des TV Besch nicht mit der Integration der Rommelsbacher KollegInnen in den AE-Bereichen in Verbindung zu bringen.

Wir sind eh der Meinung, dass es nicht in Ordnung ist, die Rommelsbacher KollegInnen für alle möglichen Einschränkungen verantwortlich zu machen. Sie haben es durch die Schließung ihres Werkes schon schwierig genug. Und alle Anderen können froh sein, dass sie dieses Schicksal (momentan) nicht trifft. Wir haben ja in dieser Betriebszeitung dargestellt, dass in der Vergangenheit auch KollegInnen aus anderen Bereichen mit Bereichsschließungen zu tun hatten.

Wir sollten nun nach vorne schauen und die Krise gemeinsam durchstehen!

Schichtplan 3 in der Sommerzeit

Hintergründe und Motive zur begrenzten Ausnahmegenehmigung für eine verlängerte Arbeitszeit

Nach der Betriebsvereinbarung 'Beschäftigungssicherung und Investition in die 200 mm Fab' (siehe Betriebsratsseite im Intranet) ist unter strengen und überprüfbaren Voraussetzungen eine Beantragung auf Verlängerung oder Verkürzung des Grundschichtplans auf Zeit mög-



lich. Diese Anträge sind vom Betriebsrat zu prüfen und können dann zugestimmt oder abgelehnt werden. Der Normalzustand ist der Grundschichtplan 2, verkürzte Arbeitszeit gibt es beim Schichtmodell 1 und verlängerte beim Schichtmodell 3. Um sicher zu stellen, dass dieses Instrument nicht zur Rationalisierung genutzt wird, muss die Personalplanung und die technische Kapazitätsberechnung auf Basis des Grundschichtplans 2 erfolgen.

Es ist schon seltsam, wenn man über Kurzarbeit zum Schichtplan 3 kommt. Dies bedarf einer ausführlichen Erklärung. Waren wir es in den letzten Jahrzehnten gewohnt, Überstunden und Zusatzschichten zu fahren, so erleben wir seit Beginn der Krise Schließtage, Schichtplan 1, Kurzarbeit und die Absenkung der Arbeitszeit durch den Tarifvertrag Beschäftigungssicherung (TV Besch).

Betriebsrat und Leitung rieten zu Beginn des Jahres allen Beschäftigten, ihren Urlaub für das gesamte Jahr zu verplanen. Es hätte sonst die Gefahr bestanden, dass während der Kurzarbeit die Agentur für Arbeit die Urlaubstage eigenständig bestimmt hätte und eine selbständige Planung nicht mehr möglich gewesen wäre. Aufgrund der Stückzahlstreichungen für das laufende Jahr wurde im Februar die Lage so negativ eingeschätzt, dass die Urlaubsplanung gepasst hätte. Im März und April sanken die Abrufe noch unter das Niveau vom Februar. Im Mai waren wir dann wieder auf dem Stand vom Februar. Im Juni traf dann werkübergreifend eine Auftragssteigerung von ca. 15% ein. Damit kam Bosch in Reutlingen in die schwierige Situation, die erhaltenen Aufträge aufgrund der gemachten Urlaubsplanung nicht abarbeiten zu können.

Lösungen auf freiwilliger Basis geben wir grundsätzlich immer den Vorzug vor verpflichtenden Maßnahmen, doch schien in diesem Fall die gefor-

derte Mitarbeiterzahl nicht erreichbar zu sein. Ausleihungen von MitarbeiterInnen aus anderen Bereichen wurden abgefragt, waren aber nur zu einem kleinen Teil möglich, da diese in derselben Situation waren. Ein früherer Ausstieg aus der Kurzarbeit, wie von Beginn an vom Betriebsrat gefordert, war aus produktspezifischen und durch die Verkettung der Minifactories, so stellte es die Leitung dar, nicht umsetzbar.

Wir waren nach Gesprächen mit vielen KollegInnen der Meinung, dass in einem Jahr, in dem die Stammebeschäftigung Arbeitszeit- und Entgeltausfälle in Kauf nehmen muss, die Notwendigkeit von FerienjobberInnen nicht gegeben war und auch nicht vermittelbar gewesen wäre. Eine Abfrage der Urlaubsumplanung durch die Vorgesetzten wurde offenbar nicht in allen Bereichen mit der gleichen Intensität durchgeführt. Aufgrund des geforderten Personalbedarfs für das RtPI und RtP2 reichte die Bereitschaft bei weitem nicht aus.

Wir haben uns als Betriebsrat die Entscheidung für die Zustimmung zum Antrag auf Schichtplans 3 über die Sommerferien nicht einfach gemacht. Nach Prüfung der Richtigkeit der stark erhöhten Kunden- und Werkabrufe und nach der Durchführung von Informationsveranstaltungen für alle betroffenen Beschäftigten haben wir alle Vor- und Nachteile abgewogen. Unser wichtigstes Ziel ist dabei, mit allen Beschäftigten durch diese Krise zu gehen. Es erschien uns daher nicht zielführend, neue Aufträge, für deren Abarbeitung keine plausiblen Alternativen bestanden, durch eine Blockadehaltung zu gefährden.

Dem Schichtplan 3 haben wir deshalb für folgende Werkstätten zugestimmt:

- **RtPI/MFW** vom 03.08.09 – 11.09.09 (Umstellung auf Grundschichtplan 2 ab 12.09.09)
- **RtPI/MFT** vom 03.08.09 –

11.09.09 (Umstellung auf Grundschichtplan 2 ab 12.09.09)

- **RtPI/MFS-W080060** und dem dazugehörigen Service W080497 vom 03.08.09 – 11.09.09 (Umstellung auf Grundschichtplan 2 ab 12.09.09)
- **RtP2/MFT-W078410 (Konti)** vom 03.08.09 – 11.09.09 (Umstellung auf Grundschichtplan ab 12.09.09)
- **RtP2/MFT-W078410 (Wechselschicht)** vom 01.08.09 – 12.09.09 (Umstellung auf Grundschichtplan 2 ab 13.09.09)
- **RtP2/MFT-W078600 (Wechselschicht)** vom 01.08.09 – 30.08.09 (Umstellung auf Grundschichtplan 2 ab 31.08.09)
- **RtP2/MFT-W078500 (Konti)** wurde Schichtplan 2,5 beantragt, das heißt 1 Tag zusätzlich, vom 03.08.09 – 30.08.09 (Umstellung auf Grundschichtplan 2 ab 31.08.09)
- **RtP2/MFT-W078500 (Wechselschicht)** wurde Schichtplan 2,5 beantragt, das heißt 1 Tag zusätzlich, vom 01.08.09 – 30.08.09 (Umstellung auf Grundschichtplan 2 ab 31.08.09)

Was ist beim Schichtplan 3 zu beachten?

Die Zusatzschichten werden als Zeit ohne Mehrarbeitszuschlag auf dem Flexkonto verrechnet. Dadurch kann der Stundenstand auf dem Flexkonto aufgebaut werden. Entstehende Schichtzuschläge werden ausbezahlt bzw. mit dem Verstätigtenkonto verrechnet. Dadurch kann das negative Verstätigtenkonto aufgebessert werden.

Weitere Fragen zum Schichtmodell 3 sind in folgendem Text untergebracht.

Für Rückfragen stehen wir IGM-Betriebsrätinnen und -Betriebsräte natürlich gerne zur Verfügung.

Fragen und Antworten zum Schichtmodell 3

Zur Altersteilzeit:

- *Muss ich als MitarbeiterIn in der aktiven Phase der Altersteilzeit am Schichtmodell 3 teilnehmen?*

Ja. Aber in der Altersteilzeit ist die Zuverdienstmöglichkeit auf 400 Euro begrenzt. Dieser Betrag darf nicht überschritten werden. Gegebenenfalls mit Vorgesetztem abklären!

Zu den Entgeltzuschlägen:

- *Erhalte ich Überzeitzuschläge für die zusätzlichen Schichten?*

Nein, es werden keine Überzeitzuschläge gezahlt. Es werden aber die regulären Schichtzuschläge für Spät-, Nacht- u. Sonntagschichten bezahlt.

Zum Urlaub:

- *Ich habe Urlaub geplant. Muss ich dann für die Zusatzschichten zusätzlichen Urlaub einreichen?*

Nein, für die Zeit des Urlaubs gilt der normale Schichtplan 2. Es müssen keine zusätzlichen Urlaubstage genommen werden.

- *Ich arbeite in Konti und habe Urlaub geplant, der mit dem ersten Tag meines Konti-Frei-Blockes beginnt und/oder mit dem letzten Tag des Konti-Frei-Blockes endet. Laut Schichtkalender für Modell 3 liegen hier zusätzliche Schichten. Muss ich jetzt meinen Urlaub verschieben?*

Nein, für die Zeit des Urlaubs gilt der normale Schichtplan 2. Die in Ihre

Urlaubsplanung einbezogenen Freiblöcke bleiben arbeitsfrei. Für die Zeit des Urlaubs gilt der normale Schichtplan 2.

- *Ich arbeite in Wechselschicht und habe Urlaub geplant, der mit dem Samstag beginnt. Laut Schichtkalender für Modell 3 liegt hier eine zusätzliche Schicht. Muss ich jetzt meinen Urlaub verschieben?*

Nein, für die WechselschichtlerInnen gilt dasselbe: Für die Zeit des Urlaubs gilt der normale Schichtplan 2. Die in Ihre Urlaubsplanung einbezogenen Samstage bleiben arbeitsfrei.

- *Kann ich meinen Urlaub umplanen?*

Grundsätzlich ja, wenn die/der Vorgesetzte zustimmt.

Zum Krankheitsfall:

- *Was passiert im Krankheitsfall?*

Es gilt die gleiche Regelung wie beim Urlaub. Es empfiehlt sich, den behandelnden Arzt über die geänderten Arbeitstage zu informieren.

Zur Weiterbildung:

- *Ich mache zur Zeit in meinen Konti-Frei-Blöcken eine Weiterbildung. Muss ich die Weiterbildung aussetzen, weil jetzt an diesen Tagen zusätzliche Schichten liegen?*

Nein. In begründeten Ausnahmefällen muss an den Tagen mit Zusatzschichten nicht gearbeitet werden. Dies sollte mit den Vorgesetzten geklärt werden.

Zur privaten Betreuung:

- *Ich pflege in meinen Konti-Frei-Blöcken*

einen Familienangehörigen. Muss ich die Pflege aussetzen, weil jetzt an diesen Tagen zusätzliche Schichten liegen?

Nein. In begründeten Ausnahmefällen und in Absprache mit den Vorgesetzten muss an den Tagen mit Zusatzschichten nicht gearbeitet werden.

- *Ich kümmere mich in meinen Konti-Frei-Blöcken um meine Kinder, während mein Partner arbeitet. Was mache ich dann an den zusätzlichen Tagen?*

In begründeten Ausnahmefällen und in Absprache mit den Vorgesetzten muss an den Tagen mit Zusatzschichten nicht gearbeitet werden.

Zur Verrechnung der zusätzlichen Stunden:

- *Was passiert mit den Stunden, die sich durch die Zusatzschichten aufbauen?*

Die zusätzlichen Stunden werden dem Flexkonto gutgeschrieben. Die zusätzlichen Stunden können im Fall eines negativen Kontostandes diesen dann entsprechend ausgleichen.

- *Wenn ich durch die Zusatzschichten dann ein positives Flexkonto habe, kann ich dann dafür Freischichten nehmen?*

Grundsätzlich besteht hier dann Wahlmöglichkeit. Freischichten können bei der Werkstattführung beantragt werden. Zu berücksichtigen ist, dass in Monaten mit Kurzarbeit zunächst pro MA die 10%-Quote erreicht werden muss. Darüber hinausgehende Kurzarbeitstage können auf Wunsch des/der MA im Rahmen eines positiven Zeitguthabens in Freischichten umgewandelt werden.





Erfahrungen mit dem TV Besch im indirekten Bereich

Die Gefahr der Leistungsverdichtung durch den Tarifvertrag Beschäftigungssicherung ist für die betroffenen MitarbeiterInnen das Problem Nummer 1

- Bisher hat das Management es nicht geschafft, die Chancen des TV Besch zu nutzen, um längst überfälligen Ballast über Bord zu werfen (wie z.B. unsinnige Cockpitcharts, überflüssiges Controlling), alte Zöpfe abzuschneiden und sich auf die wesentlichen Dinge zu konzentrieren. Diese Chance, etwas Neues auszutesten, gibt es so schnell nicht wieder.
 - Das Management nutzt auch kaum die Chance, Facharbeiter auszuleihen. Durch Ausleihungen kann die Kopfzahl zeitlich begrenzt aufgestockt werden. Es wird befürchtet, eventuell offene Stellen für Ingenieure zu verlieren und dafür 'nur' Techniker oder Facharbeiter zu bekommen. Dabei können sie noch Jahre warten, bis sie Einstellungen von Außen bekommen. Interne Versetzungen sind möglich. Aber der Ruf der Abteilung verhindert dies bekanntlich. Auf die Stellenangebote gibt es keine Bewerber. Die Problemfälle sind dem Betriebsrat bekannt.
 - Gespräche mit vielen Mitarbeitern zeigen, dass die geforderte Fixierung der entbehrlichen Arbeiten nicht erfolgte. Das Gespräch mit den MitarbeiterInnen zu suchen, um Vorschläge für unnötige Arbeiten zu bekommen, wurde vom Management auch kaum genutzt. Auch diese Chance wurde vertan.
 - Häufig wird vom Management ausgenutzt, dass die Mitarbeiter motiviert sind und gute Arbeit leisten wollen. Es wird einfach erwartet, dass es weiter geht wie bisher, allerdings mit 5 Stunden weniger in der Woche.
 - Es zeigt sich auch, dass Abteilungen, die glaubten mit Befristeten, Werkstudenten und Praktikanten eine besonders schlaue und billige Personalpolitik betreiben zu können, jetzt besonders dumm dastehen und um Ausnahme vom TV Besch betteln. Aber Ausnahmen gelten nur für Zukunftsprojekte und nicht Kaschierung von bereits seit langem bekannten Strukturfehlern.
 - Es gibt kaum Versetzungen von Ingenieuren zur Behebung von Kapazitätsengpässen oder zur Prioritätsanpassung.
 - Die Nutzung von RAS-Zugängen von Zuhause oder Abstempeln und Weiterarbeiten (Verstoß gegen die Arbeits- und Betriebsordnung) ist eine Profilierung des Einzelnen zulasten der Gesamtheit und damit unkollegial.
- Das nächste Mitarbeitergespräch sollte von allen Mitarbeitern genutzt werden, die versäumte Aufgabe der Vorgesetzten aufzugreifen. Die Ziel-

einhaltung können die Vorgesetzten vergessen als Leistungskriterium. Da haben sie gar keine Chance, denn sie erfüllen nicht ihre Aufgabe zu Reduzierung des Arbeitsvolumens.

Der Abbau der Gleitzeitkonten klappte in fast allen Abteilungen. Er fiel von +60 Stunden am 31.3.2009 auf +30 Stunden am 30.6.2009. Da hat das Controlling der Vorgesetzten gegriffen, denn in diesem Punkt gab es Druck von oben und man möchte nicht negativ auffallen.

Information zum Stand der Kurzarbeitsquote am Standort:

Mai 2009: 20,9%, Juni 2009: 14.2%

Daraus folgt entsprechend der Betriebsvereinbarung TV Besch für den Sommer eine Anhebung der Arbeitszeit in die Stufe 2: 2 Stunden Arbeitszeitreduzierung plus 2 Stunden Gleitzeitabbau. Falls im Juli die Kurzarbeitsquote noch weiter zurückgehen sollte (was zu erwarten ist) und unter 14% fällt, sogar die Stufe 1: 1 Stunde Arbeitszeitreduzierung plus 1 Stunde Gleitzeitabbau.

Klaus Ritter

Betriebsrat, Mitglied der VK-Leitung und Ingenieur im Testzentrum

Ergänzungs-Tarifvertrag (ETV)

Neue Regelung zu 40-Stunden-Verträgen in Reutlingen

In Reutlingen wurde die 18%-Obergrenze für 40-Stunden-Verträge, die im Tarifvertrag festgelegt wurde, erreicht. Der Ergänzungs-Tarifvertrag (ETV) aus Abstatt und Schwieberdingen wurde auch für Reutlingen angeboten, um gegenüber diesen nahe gelegenen Standorten keine Nachteile bei der Arbeitszeit und der Entgelthöhe zu haben.

Die Kernpunkte des ETVs sind:

- Er gilt für EG 14 aufwärts, einschließlich allen Meistern und Vorstandssekretariaten
- Es gibt 4 Arbeitszeitmodelle. Das Hauptmodell:
2- Wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden

- Das Monatsgehalt der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters wird auf einer Basis von 37,5 Stunden berechnet
- 2,5 Stunden gehen in ein Langzeitkonto
- Das Langzeitkonto wird in Geld geführt und mit 6% verzinst. Eine Änderung dieser Verzinsung wird gerade verhandelt.



- Außerdem sind die Guthaben auf dem Langzeitkonto insolvenzgesichert.
- Entnahmemöglichkeit aus dem Langzeitkonto, z.B. durch früheren Eintritt in die Rente oder Freistellungsphase der Altersteilzeit, Weiterbildung, Elternzeit, Sabbatical (längere Freistellungsphase, z.B. für ein privates Projekt oder eine Weltreise). Notwendig ist eine angemessene Ankündigungszeit.
- Mit einer Frist von 3 Monaten kann in ein anderes Arbeitszeitmodell gewechselt werden (35 Stunden-Vertrag oder anderes ETV-Modell).

Der ETV und die Betriebsvereinbarung dazu sind auf der Intranetseite des Betriebsrates Reutlingen zu finden.

Für neue MitarbeiterInnen in Reutlingen gibt es nur diesen 40-Stunden-Vertrag.

Was passiert mit den alten 40-Stunden-Verträgen?

Beim Wechsel in den ETV verliert die/der MitarbeiterIn 2,5 Stunden pro Woche an Entgelt, das sind 6,25% des Monatsgehaltes (Basis Hauptmodell).

Unbefristete 40-Stunden-Verträge bleiben weiter bestehen.

Für alle befristeten 40h-Verträge wurde ein Übergangsszenario ausgehandelt:

- Der 1. Schritt erfolgte mit der ausgehandelten Lohnerhöhung. Der Anpassungsprozentsatz ist noch nicht geklärt. Angenommen, es wären 4%, dann würde das Szenario so aussehen:
 - Die Arbeitszeit wird auf 40 Stunden festgelegt, bei Auszahlung von 38,75 Stunden (das sind 96,88% von 40 Stunden)

- Ins Langzeitkonto gehen 1,25 Stunden
- Es wird eine Erhöhung des Bruttogehaltes von 1% geben
- Ein freiwilliger Wechsel zu 35 Stunden ist möglich
- MitarbeiterInnen in Alterssicherung bleiben im alten 40 Stunden-Modell

Bestehen bleibt dabei die Möglichkeit, über Mehrarbeit weitere 152 Stunden pro Jahr nach der bekannten Regelung des Arbeitszeitkontos zu leisten. Das zusätzliche Arbeitszeitkonto bleibt zunächst bestehen, bis eine Gesamtregelung durch den GBR erfolgt (Ziel Herbst 2009).

Zusätzlich gibt es eine Ausführungsbestimmung zur Entnahme aus dem Arbeitszeitkonto, die an der Gleitzeitregelung orientiert ist. Mit der bzw. dem Vorgesetzten kann die Dauer und die Lage des Freizeitblockes festgelegt werden.





Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Wie ist der Stand unserer VK-Kampagne zu diesem Thema?

Seit Auswertung und Veröffentlichung der Ergebnisse unserer Fragebogenaktion (siehe BER-Homepage) und der Podiumsdiskussion mit Arbeitsdirektor Malchow wird das Thema auf der Arbeitsebene bearbeitet. Gespräche zwischen Betriebsrat und Personalabteilung finden dazu regelmäßig statt.

Es wurden insbesondere Ansätze diskutiert, wie Wünsche nach einer Teilzeitmöglichkeit im Kontischichtbetrieb erfüllt werden können. Aufgrund des Drucks durch unsere Kampagne konnten wir erreichen, dass es künftig möglich ist, dass sich zwei Personen künftig einen Kontischichtblock teilen.

Seit 1. April arbeitet das erste „Pärchen“, das sich einen 4 Tage-Kontischichtblock mit jeweils zwei ganzen Tagen teilt, in der Waferfab. Es kann voraussichtlich noch im Sommer ein weiterer Fall im Bezug auf veränderte Schichtzeiten mit Vertreter bzw. Partner umgesetzt werden.

Von ca. 25 Personen können momentan zwei Drittel ihre notwendige veränderte Schichtzeit mit einer auf drei Monate genehmigten Sonderarbeitszeit überbrücken; für das andere Drittel ist bisher noch keine Lösung gefunden worden. Für diese und auch kommende Fälle wäre eine langfristige Lösung überfällig und könnte aufgrund der überschaubaren Anzahl, wenn der Willen vorhanden wäre, leicht umgesetzt werden. Es laufen momentan Gespräche

über weitere Lösungsansätze, die kurz vor dem Abschluss stehen. Sobald diese spruchreif sind, werden wir darüber informieren.

Als weiterer Erfolg kann der soeben erfolgte Abschluss einer neuen Betriebsvereinbarung zur Pflege angesehen werden, die zwischen Gesamtbetriebsrat und Geschäftsführung vereinbart wurde. Wir werden die Inhalte unter anderem auf der nächsten Betriebsversammlung vorstellen.

Als Zwischenfazit kann man sagen, wenn der Vertrauenskörper dieses Thema nicht aufgegriffen und in Form einer Kampagne thematisiert hätte, gäbe es gar keine Veränderungen. Es ist begrüßenswert, dass sich Veränderungen zum Besseren erreichen ließen. Hier sehen wir als IG Metall-Fraktion des Betriebsrats und Vertrauenskörper allerdings noch Potential. Es gestaltet sich schwierig, Regelungen zu vereinbaren, die mit den Bedürfnissen der betroffenen MitarbeiterInnen und der Haltung der Geschäftsleitung vereinbar sind.

Es drängt sich einem der Verdacht auf, dass nach wie vor die Notwendigkeit einer nachhaltigen Lösung nicht erkannt wird und dass diese auch Vorteile für das Unternehmen bietet. Der Betriebsrat und die Projektgruppe werden weiter am Ball bleiben, um Verbesserungsmöglichkeiten voran zu treiben.

Dabei werden wir auch weiterhin die Geschäftsführung auf der Schillerhöhe über den Umsetzungsstand in Reutlingen informieren. Dies scheint offenbar einen guten Einfluss auf unsere VerhandlungspartnerInnen am Standort auszuüben.

Nach wie vor können sich diejenigen, die Probleme mit der Vereinbarkeit von Familie und ihren Arbeitszeiten bei Bosch oder ähnlichem haben, bei uns melden. Wir werden uns für jedes Anliegen einsetzen.

Hoffentlich mit noch mehr Erfolgsmeldungen in Kürze,

Euer Thorsten Dieter

Betriebsrat und VK-Leiter, für das Projektteam



Wochenendschulung der IG Metall-Vertrauensleute

Am 27. und 28. März 2009 fand unsere diesjährige Wochenendschulung in der Gaststätte Waldesslust statt. Über 80 Vertrauensleute haben aus unseren drei Werkteilen teilgenommen.

Aufgrund der momentanen Wirtschaftskrise gab es eine Fülle von betrieblichen und gewerkschaftlichen Themen zu diskutieren und aufzuarbeiten. Angesichts der Schärfe und Tiefe der Krise, von der wir als Standort voll und ganz betroffen sind, war es uns wichtig, unsere Lage zu analysieren und zu erfahren, wie der Betriebsrat (BER) bisher darauf reagiert hat.

Nach einer kurzen Begrüßung und Eröffnung berichtete dann unser langjähriger Gewerkschafter und stellvertretender Betriebsratvorsitzender, Wulf Siepert, über den Aufbau und die Entwicklung unseres Standortes. Er hat dabei auch von den Krisen, die in diesem Zeitraum geschehen sind, erzählt und die getroffenen Maßnahmen seitens des BER, Vertrauenskörpers, und der Geschäftsleitung ausführlich dargestellt. Für viele Vertrauensleute war dies eine lehrreiche und interessante Schilderung.

Es war auch wichtig zu wissen, was momentan in den Betrieben um uns herum passiert. Dies erläuterte uns unser 1. Bevollmächtigter Gert Bauer von der IGM-Verwaltungsstelle Reutlingen/Tübingen. Er hat von den Problemen dieser Betriebe berichtet und nochmals an die Solidarität aller appelliert gegenüber denen, die von Kündigungen bedroht sind.

Die Probleme von Kolleginnen und Kollegen zu kennen und nach Lösungsmöglichkeiten zu suchen, ist eine der wichtigsten Aufgaben von uns Vertrauensleuten und BetriebsrätInnen der IG Metall.

Daher arbeiteten wir in Werkstattbezogenen Arbeitsgruppen die größten Bereichsprobleme heraus. Gleichzeitig bietet sich hierbei für die Vertrauensleute die Möglichkeit, sich näher kennenzulernen. Dies ist notwendig, da ein gemeinsamer Erfahrungsaustausch, vor allem in unserem Kontinuum mit 6 Schichtgruppen, im Arbeitsalltag nicht einfach ist. Damit können wir gemeinsam neue Erkenntnisse erlangen, die wir für unsere spätere Arbeit nützen werden.

Der gegenwärtige gewählte Vertrauenskörper und die Vertrauenskörperleitung bestehen seit März 2008. Nach einem Jahr Arbeit war es an der Zeit, ein Fazit über die geleistete Arbeit zu ziehen, um Erfolge, aber auch Schwachstellen offen zu legen. Mit einer aktiven Beteiligung der KollegInnen und sachlicher Diskussion ist es uns gelungen, neue Impulse für die künftige Arbeit zu erlangen.

In unserer zweiten Arbeitsgruppenphase beschäftigten wir uns mit den Themen:

- Integration Rommelsbach
- Qualifizierung während der Kurzarbeit
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Gewerkschaftlichen Themen

Dabei haben die Kolleginnen und Kollegen aus Ihren Arbeitsgruppen viele neue Ideen und konstruktive Lösungsvorschläge präsentiert. Diese Ergebnisse, als Beispiel die Integration der RommelsbacherInnen, werden uns bei der Umsetzung sehr hilfreich sein und unser Arbeit erleichtern.

Der Auftakt des zweiten Tages war ein sehr interessanter und spannender Bericht über das Welttreffen des Europa-Committees (EC-Europäisches Betriebsratsgremium). Unser BER-Vorsitzender, Daniel Müller berichtete über die Lage ande-

rer deutschen Bosch-Standorte und von ausländischen Standorten der Bosch Gruppe. Dabei war es für viele erschreckend festzustellen, dass unser 'guter Bosch' sich im Ausland oft ganz anders darstellt. Dort sind Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen oft nicht auf demselben Niveau, wie wir es hier kennen. Dabei wurde vielen klar, dass die heutigen Bedingungen nicht vom Himmel gefallen sind, sondern von Betriebsrat, Belegschaft, VK und unserer Gewerkschaft über die Jahre gemeinsam erkämpft wurden. In vielen ausländischen Bosch-Standorten reagiert Bosch mit Kündigungen auf die Stückzahlstreichungen.

Der Bericht zeigte uns, wie wichtig es ist, die betriebliche Mitbestimmung aktiv zu gestalten und dass mit Unterstützung der Belegschaft und Gewerkschaft Vieles auch durchsetzbar ist.

Deshalb brauchen wir zum Schutz unserer Bedingungen und Rechte auch in Zukunft die SOLIDARITÄT ALLER ABHÄNGIG BESCHÄFTIGTEN!

Mit einem Ausblick der aktuellen Kampagne für ein gutes Leben und einem Mittagessen kamen wir zum Ende unserer Wochenendschulung. Die Schulung wurde von den KollegInnen als sehr positiv bewertet und so gingen sie mit vielen neu gewonnenen Erkenntnissen nach Hause.

Bülent Bengi

Stellvertretender IGM-Vertrauenskörperleiter und Betriebsrat





Frauen begnügen sich nicht mehr mit der Hälfte des Himmels, sie wollen die Hälfte der Welt. **Alice Schwarzer**

Was wären die Menschen ohne Frauen? Rar, sehr rar! **Mark Twain**

Die Unterschiede zwischen Ehemännern sind so gering, daß man ruhig den ersten behalten kann. **Adela Rogers St. John**

Männer kann man überreden, Frauen muß man überzeugen. **Barbara Streisand**

Gute Taten werden hauptsächlich von Männern gepredigt und hauptsächlich von Frauen getan. **Lady Nancy Witcher Astor**

Die Frau wird erst an dem Tag mit dem Mann wirklich gleichberechtigt sein, wenn man auf einen bedeutenden Posten eine inkompetente Frau beruft. **Francoise Giroud**

Frauen sind nicht etwa die besseren Menschen; sie hatten bisher nur nicht soviel Gelegenheit, sich die Hände schmutzig zu machen. **Alice Schwarzer**

Immer wenn ich höre, dass in diesem Land fünf Millionen Frauen arbeiten, ergreife ich die Gelegenheit zu sagen, dass es 18 Millionen sind - aber nur fünf Millionen einen Lohn bekommen. **Anne Howard Shaw**

VK-Spendensammlung für kranke Kinder

IG Metall-Vertrauensleute von Bosch und ALRT haben 6.410,59 Euro Spendengelder übergeben

Am 26. und 27. Januar fand wieder die alljährliche Spendensammlung für den Tübinger Verein **Hilfe für kranke Kinder** durch die IGM-Vertrauensleute statt. Vor einigen Jahren wurde die erste Sammlung in einer Schichtgruppe durchgeführt, die den VK dann bat, die Sammlung auf breitere Füße zu stellen, was wir gerne annahmen.

Der Grundgedanke war, nach der Weihnachtszeit, die oftmals von Konsum, Geschenkflut und Schlemmerei geprägt ist, auch etwas für Menschen zu tun, die vom Schicksal gebeutelt sind. Die ersten Sammlungen fanden aufgrund persönlicher Betroffenheit für krebserkrankte Kinder statt. Dann kam aus der Belegschaft der Hinweis, es gebe doch auch Kinder mit anderen schweren Krankheiten. Auf Anregung unserer VK-Leitung wurde dann in der Kinderklinik der Universitätsklinik Tübingen der oben genannte Dachverband für verschiedene schwerkranke Kinder gegründet.

Mit dem Spendenbetrag wird in diesem Jahr ein kleiner Umbau auf der Intensivstation der Kinderklinik realisiert. Dieser soll der Verbesserung der Aufenthaltsbedingungen für die Eltern der dort behandelten Kinder und des Pflegepersonals dienen.

Für uns als Gewerkschaftsmitglieder ist es immer wieder ein Anlass, Solidarität auch einmal für Menschen außerhalb der Betriebe zu praktizieren und den Blick über den Tellerrand schweifen zu lassen. So sammeln wir auch immer wieder für Menschen in Not wie im Falle von Naturkatastrophen, z.B. das große Erdbeben in der Türkei. Wie auch bei den TeilnehmerInnen des Grafeneck-Projekts wird der Kontakt zu kranken Menschen auch als Bereicherung erlebt, da man durch den Vergleich die eigene Situation besser einschätzen lernt.

Sehr erfreulich war es dieses Jahr, dass sich die Werkleitung von ALRT erst-

mals dazu bereit gefunden hat, den gesammelten Betrag um 1.000 Euro aufzustocken. Einen bitteren Nachgeschmack hinterließ demgegenüber das Nein des AE-Bereichsvorstands, einen Aufstockungsbetrag zu bewilligen, wie dies in den letzten Jahren immer der Fall war. Es bleibt zu hoffen, dass dies ein Einzelfall bleibt.

Unsere Bosch-KollegInnen ließen sich jedenfalls trotz Krise, Kurzarbeit, Schließungstagen und damit schmälere Geldbeutel nicht vom Spenden abbringen. Obwohl weniger Kolleginnen vor Ort waren, kam ein ähnlicher Betrag zusammen wie im letzten Jahr.

Dafür an dieser Stelle nochmals ein **herzliches Dankeschön!**

Und dann bis zum nächsten Mal!

Internationaler Frauentag 2009

Am 8. März 2009 feierten wir in Betzingen, Kusterdingen und Rommelsbach den internationalen Frauentag wieder mit einem Frauencafé. Unter dem Motto ‚Pause mal anders‘ trafen wir uns zum gemütlichen Kaffeepausch. Trotz Kurzarbeit und Wirtschaftskrise war das Frauencafé gut besucht. Bei angeregten Gesprächen und Diskussionen wurde uns Frauen wieder einmal bewusst, wie viel unsere Mütter und Großmütter für uns erkämpft haben.

Einige Beispiele:

- Wahl- und Stimmrecht für Frauen
- kürzere Arbeitszeiten ohne Lohnkürzung
- Arbeitsschutzgesetz
- ausreichender Mutter- und Kinderschutz.

Eines ist jedoch klar: Es gibt immer noch viele Anliegen, für die wir Frauen

kämpfen müssen wie zum Beispiel die Umsetzung des Rechtsanspruchs ‚Gleicher Lohn bei gleicher Arbeit‘ oder die Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen. So gibt es auch in der Geschäftsführung von Bosch bei 10 Mitgliedern und im Aufsichtsrat bei 20 Personen keine einzige Frau!

Natürlich gab es beim Frauencafé auch wieder ein Preisrätsel, dessen Lösung ‚Vereinbarkeit von Familie und Beruf‘ war. Da es dieses Jahr von der Geschäftsleitung keine Unterstützung für uns gab (es wird halt überall gespart...), fielen die Preise dieses Jahr etwas kleiner aus.

Gewonnen haben:

Breunle, Silke W080 730
Asikan, Özlem W011 360
Hauber, Petra W078 600
Prantner, Susanne W080 670
Teufel, Magdalena W208 971
Petrovic, Nedeljka W080 730
Güner Nedret, W080 050
Karagianni, Chrissoula W078 500

Turapoglu, Müserref W078 030
Heise, Anette W080 680
Walz, Angelika WVP
Tezacki, Claudia W080 640
Ivankovic, Marica W078 410
Köroglu, Huriye W011 300
Schmid, Margot W080 660
Kutrakis, Maria W080 050
Sabir, Nimet W080 660
Babalik, Nurcan W080 060
Yavuz, Keziban W078 410
Sakizlis, Thomai W080 060
Grozidou, Vasiliki RtPI/MFW5

Herzlichen Dank an alle, die uns geholfen haben, diesen Frauentag so toll zu gestalten!

Susanne Kehler (rechts im Bild) und das Frauenorganisationsteam



Neues von der JAV

Was ging so in der Jugend und Auszubildendenvertretung nach dem Bericht in der letzten *in+direkt*?

Im Januar und März gingen einige der frisch gewählten JugendvertreterInnen auf ihr JAV-Grundlagenseminar. Dort lernten sie, mit den Gesetzen umzugehen. Probalber planten sie eine Jugendversammlung und führten diese auch durch. So können sie für ihre Arbeit als JAVis gut vorbereitet ans Werk gehen.

Währenddessen strukturierten wir uns auch in Berufsgruppen-Teams. Zuständig sind:

für die MechanikerInnen: Giuseppe Anello und Jörn Friede,
 für die MechatronikerInnen: Christopher Barcys und Andreas Kennin
 für die ElektronikerInnen: Katrin Arndt

und Sabira Kimyonok, für die MikrotechnologInnen: Michael Kober und Marco Pawlowicz, für die Kaufleute: Nadja Müllerschön und Lasse Ritter.

Im Februar hatten wir zusammen mit Frau Resch, der Abteilungsleiterin der Ausbildungsabteilung (HRL3-Rt) und den Fachgruppenleitern das TGA-Gespräch (TGA – Technisch-gewerbliche Ausbildung). Im TGA-Gespräch werden Punkte besprochen, die die Ausbildung betreffen, Themen wie z.B. die Ausbildungsstandards, Auslandsaufenthalte oder der Austausch mit anderen Bosch-Standorten.

Weiter beteiligten wir uns an der Demo der IG Metall-Jugend am 3. April, bei der die ‚Gespenster der Wirtschaftskrise‘ durch die Reutlinger Innenstadt zogen und die PassantInnen auf die schlechte Übernahmesituation, auch bei uns am Standort, hinwiesen.

Unter den Redner, die auf dem Marktplatz sprachen, war auch Gerald Müller vom Bosch, der die Stimme der Jugend vertrat.

Am 17.7.09 war der Berufsinformationstag, an dem wir uns als JAV auch beteiligten und einen Stand aufstellten. So konnten wir Interessierten und vielleicht dem einen oder anderen neuen Auszubildenden, der am 9. September seine Ausbildung beim Bosch beginnt, Informationen über die JAV und auch die IG Metall geben.

Im Juni und Juli waren wieder Abschlussprüfungen. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung möchte allen Prüflingen herzlich gratulieren zur abgeschlossenen Prüfung und auf dem weiteren Lebensweg viel Erfolg wünschen.

Jörn Friede

Vorsitzender der Jugend- und Auszubildendenvertretung

Klick-Tipps:

- www.jugend.igmetall.de (Menü: Ausbildung)
- www.igmetall.de oder www.igm-rt.de
- www.igmetall-wap.de
- <http://www.igbce-jugend.de/portal/site/jugend> (Menü: Ausbildung)
- <http://jugend.verdi.de>
- www.dr-azubi.de
- www.ernaehrung-news.de (Menü: Aus- und Weiterbildung)
- www.bibb.de/de (Menü: Berufe)
- www.ihk.de (Menü: Aus- und Weiterbildung)
- <http://berufenet.arbeitsamt.de>
- www.aim-mia.de
- www.ausbildungsplatz.de
- www.girlsday.de
- www.jova-nova.com (Bewerbungsgespräch)
- www.dgb-jugend.de/schule/berufswahl

Oder doch zum Studieren??

www.studis-online.de oder www.studieninfo-bw.de oder beim HIB (Hochschulinformationsbüro) Reutlingen: Julia Friedrich, Tel.: 0151-17470808 info@hib-reutlingen.de

www.students-at-work.de

Wenn Du Fragen hast, Infos oder Hilfe benötigst, dann meld Dich einfach bei uns...

Telefonnummern der IG Metall
Verwaltungsstelle, Tel.: 07121 9282-0
Michael 'Heiner' Bidmon, Tel.: 07121 9282-15

CHECKLISTE

- Für meine Bewerbung als
- Abgeschickt am
- an die Firma
- Herr/Frau XY (falls du den Ansprechpartner kennst)
- Firmenanschrift
- 1. Bewerbungsanschreiben**
 - Rand links (ca. 3 cm) und Rand rechts (ca. 2 cm bündig mit Datum) lassen
 - Blocksatzfunktion (Zeilen- / Randausgleich rechts) aktiviert
 - kennst du den Ansprechpartner, begrüße ihn direkt (z.B. Sehr geehrter Herr Müller)
 - ansonsten Begrüßung allgemein (Sehr geehrte Damen und Herren)
 - Berufsbezeichnung richtig angeben (siehe Beruf aktuell und Arbeitsamt)
 - Bewerbungsgrund (zum Beispiel Anzeige, Telefonat oder Ausschreibung) angeben
 - Schulbesuch darstellen
 - Stärken, Interessen und Fähigkeiten hervorheben
 - eventuelle Schwächen kommentieren und Abhilfe in Aussicht stellen
 - Text in Absätze gliedern, Anlagen auflisten
 - keine Rechtschreib- / Zeichensetzungs- / Grammatikfehler (nachsehen lassen!)
 - Unterschrift in LESBARER Schreibschrift fertigen
- 2. Lebenslauf**
 - Rand beachten (siehe oben), Spaltenanfänge exakt untereinander stehend (Tab-Funktion)
 - ausreichend Platz für das oben rechts anzubringende Bewerbungsfoto lassen
 - auf gute Gliederung und logischen Aufbau achten
 - keine Zeitlücken lassen
 - wenn handschriftlich gefordert: auf sehr gute Lesbarkeit achten
 - gleiche Orts- und Datumsangabe wie auf dem Bewerbungsschreiben benutzen
 - Unterschrift in LESBARER Schreibschrift fertigen
- 3. Lichtbild (auf dem Lebenslauf oder separatem Deckblatt anzubringen)**
 - beim Fotografieren anfertigen (ordentliches, freundliches Äußeres)
 - keine Passbilder, sondern Bewerbungsfotos (größere Maße, andere Sitzposition)
 - Name, Geburtsdatum mit einem wischfesten Stift (Folienstift) auf der Rückseite vermerken
 - keinen Klebstoff benutzen, sondern Fotoeinkleber
- 4. Zeugniskopien / Praktikumsbescheinigungen**
 - mindestens die beiden letzten Zeugnisse (auf Verlangen mehr), ggf. doppelseitig kopieren
 - auf gute Kopierqualität achten (keine Streifen, Punkte, Schatten, keine Faxkopie)
 - weitere Bescheinigungen (Jobs, Praktika, Lehrgänge) als Kopie beifügen
 - nur wenn gefordert: Kopien beglaubigen lassen (z.B. im Schulsekretariat)
- 5. Bewerbungsunterlagen allgemein**
 - einheitliches, sauberes, weißes DIN A4 Papier (Ausnahme Umweltberufe) benutzen
 - Form der Bewerbungsmappe bei der Firma nachfragen
 - Originalschreiben von Bewerbungsschreiben (1.) und Lebenslauf (2.)
 - einheitliches, sauberes Schrift- und Druckbild
 - vor dem Abschieken noch mal von Freunden, Verwandten etc. auf Fehler überprüfen lassen
 - DIN B4-Umschlag verwenden und sorgfältig beschriften (z.B. Adresstiketten für den PC)
 - beim Beschriften auf Umschlaglage achten (Umschlag quer, Umschlaglasche rechts)
 - DIN B4-Umschlag gut verschlossen und ausreichend frankiert zur Post bringen
 - Rechtzeitig abschicken - Bewerbungsschluss des Unternehmens beachten!



Tipps für die erste Zeit im Ausbildungsberuf

(kann von Betrieb zu Betrieb abweichen)

Vor Ausbildungsbeginn

- Lohnsteuerkarte bei der Gemeindebehörde beantragen
- Krankenversicherung abschließen
- Girokonto für die Überweisung der Ausbildungsvergütung einrichten. Vorab bei Banken erkundigen: Wo sind Girokonten für Azubis gebührenfrei?
- Mitglied in der IG Metall werden (Verwaltungsstelle, Tel.: 07121 9282-0)

Der erste Tag

Lohnsteuerkarte, Bescheinigung der Krankenkasse und Bescheinigung der ärztliche Untersuchungen mitnehmen

Die erste Woche

- Beim Arbeitgeber fragen: Wo ist die Berufsschule?
- Die Schulanmeldung muss der Arbeitgeber erledigen.
- Wo ist das JAV-Büro?
- Habe ich Anspruch auf Berufsausbildungsbeihilfe? Bei der zuständigen Agentur für Arbeit klären.

Die ersten vier Monate

Nach vier Monaten endet die Probezeit, in der der Auszubildende oder der Arbeitgeber ohne Angabe von Gründen das Arbeitsverhältnis kündigen kann

Die ersten sechs Monate

Nachfragen: Zahlt der Arbeitgeber AVWL (Altersvorsorge-wirksame Leistungen)?

Die ersten zwölf Monate

Ab Beginn des zweiten Ausbildungsjahres steigt die Ausbildungsvergütung - Gehaltsabrechnung überprüfen ☺

Checkliste für die Bewerbungsmappe

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ✍ Äußeres ✍ Sauberes, weißes Papier (DIN A4), einseitig beschrieben ✍ Ränder: oben und unten ca. 20 mm, links ca. 25-30 mm, rechts ca. 15 mm ✍ Keine Rechtschreibfehler, Verbesserungen, Flecken oder Eselsohren ✍ Alle Zeugnisse und Nachweise als Kopien einreichen (keine Originale!) ✍ Spezielle Bewerbungsmappe oder Clip-Hefter benutzen (nicht lochen oder in Klarsichthüllen stecken) ✍ Großer Umschlag (mit Papprücken), ausreichend frankiert, nicht knicken | <ul style="list-style-type: none"> ✍ Lebenslauf ✍ Tabellarischer Lebenslauf: persönliche Daten, Schulbildung, eventuelle Praktika, Ferienjobs, ehrenamtliche Arbeit ✍ Besondere Kenntnisse (Computer, außerschulische Kurse, Sprachkenntnisse), Ort, Datum, Unterschrift ✍ Foto oben rechts mit beidseitigem Klebeband befestigen (keine Büroklammern oder Tacker), auf der Rückseite vorher Namen notieren, Größe: 55 x 40 mm, auch größer oder anderes Format (quadratisch) möglich |
|---|--|
- Aufbau des Bewerbungsschreibens**
- ✍ Betreffzeile: »Bewerbung um einen Ausbildungsplatz zur/zum ...« (korrekte Berufsbezeichnung angeben)
 - ✍ Anrede: »Sehr geehrte Damen und Herren, ...« (falls der Name des Ansprechpartners nicht bekannt ist)
 - ✍ Text: Ausbildungsstelle noch mal nennen und wo der Bewerber davon erfahren hat; angeben, welche Schule derzeit besucht wird und welcher Abschluss wann erreicht werden wird; Begründung, weshalb man sich genau für diesen Beruf und in diesen Betrieb interessiert; Wunsch nach Termin zum Vorstellungsgespräch zum Ausdruck bringen
 - ✍ Grußformel (»Mit freundlichen Grüßen«) und Unterschrift (in blauer oder schwarzer Farbe, ohne Krakel, Schnörkel und Unterstreichungen)
 - ✍ Anlagen: kurz auflisten

Bei Bosch:
 Hier in Reutlingen kannst Du Dich online bewerben:

www.bosch.de/Ausbildung

Für deine Online-Bewerbung brauchst du:

- einen PC mit Zugang ins Internet
- eine eigene E-Mail-Adresse
- einen ruhigen Ort.

Wenn du Fragen hast, kannst Du Dich gerne an Tina Otromke (Tel.: 35-1336) wenden.



Zukünftige Scheinwerferentwicklung in der Automobilindustrie

Vorausgesetzt, dass circa 60 Millionen Fahrzeuge im Jahr produziert werden und dass ein Hersteller etwa 5 Millionen Fahrzeuge produziert, dann sind dies 12 Autohersteller mit unterschiedlichen Modellen und unterschiedlichen Varianten, also auch entsprechend vielen Scheinwerfermodellen.

- Der Trend geht in Richtung kleinere Fahrzeuge.
- Die Premiumklasse (also große und teure Autos) bleibt, aber in kleineren Stückzahlen.
- Scheinwerferdesign wird vielfältiger auch durch LED-Technik
- Scheinwerfer werden kleiner, leichter und mit mehr Designaspekten.
- Durch die LED-Technik ergeben

sich unterschiedliche Teile, die sich von herkömmlichen Scheinwerferteilen stark unterscheiden.

Deshalb hat sich ALRT dafür entschieden, das existierende Innovationsteam aus der Entwicklung durch ein Team aus dem Werk Reutlingen zu unterstützen.

Ziel ist es, die einzelnen Punkte näher zu betrachten und daraus potenzielle Möglichkeiten für das Werk ALRT und den Werkzeugbau zu definieren. Die Innovationsgruppe trifft sich einmal in der Woche und wird in regelmäßigen Abständen über den Fortschritt berichten.

Nachdem die Stückzahlen Ende 2008

für die Reflektorfertigung eingebrochen sind und ALRT im Fertigungsbereich seit Januar 2009 Kurzarbeit eingeführt hat, erhofft sich der Betriebsrat von dieser Innovationsgruppe neue Produkte, um die Beschäftigung in Reutlingen sichern. Wir müssen uns auf die neue Situation einstellen und die rückläufigen Stückzahlen in der Reflektorfertigung durch innovative Produkte im Werk ALRT ersetzen.

Der IG Metall-Vertrauenskörper und Betriebsrat hat in zahlreichen Aktionen bereits darauf hingewiesen, dass ein Umbau bei ALRT stattfinden muss, um die Beschäftigten am Standort zu halten. Unten sind einige Beispiele für unsere Öffentlichkeitsarbeit zu sehen.

Willi Rebstock

Stellvertretender Betriebsratsvorsitzender von ALRT

**VERTRAUEN IST GUT
BETRIEBSRAT IST BESSER**

Eine Besserung der Beschäftigungssituation ist in weite Ferne gerückt. Die Kurzarbeitslage in der Fertigung wurden für April nochmals erhöht. Die Ankündigungen der Geschäftsleitung mit der Verringerung der Stückzahlen in Brotterode, die Verlagerung weiterer Produkte und die Infragestellung der LED-Modulfertigung in Reutlingen verschärfen die Lage weiter.

Was tut die Geschäftsleitung um Beschäftigung in Reutlingen zu sichern?

Die Beschäftigten fordern unter diesen Umständen zu Recht eine längerfristige Beschäftigungssicherung über die Krise hinweg!

Umbauen statt abbauen!!!

Unter diesem Motto muss sich jetzt das Unternehmen für die Zukunft rüsten. Reutlingen kann dazu einen entscheidenden Beitrag leisten.

07.05.2009 **AMM DRAM UND KOMPETENT** **Vertrauensleute der IG Metall**

Ideen und der Bedarf für neue Produkte in Reutlingen abtauschen, abwarten und nicht aufpassen – das scheint den Mittel zu sein um einer existenzbedrohenden Lage entgegen zu wirken.

Wir fordern deshalb die Verantwortlichen von ALRT auf, 6 Entwürfen zur aktiven Beschäftigungssicherung, der auf eine Unternehmensentwicklung in ALRT und auf die Interessen ausgerichtet ist.

Am 08.04.2009 hat die Geschäftsleitung innerhalb der WB unsere Fragen zu beantworten wir fordern deshalb die Getreuen Hilfen zu kommen.

gez. ALRT/8

**VERTRAUEN IST GUT
BETRIEBSRAT IST BESSER**

Mit der Glaskugel auf Sicht.

Mitarbeiter von AL kennen sich mit Optik naturgemäß sehr gut aus. Wer durch eine Glaskugel schaut, nimmt die Welt verzerrt wahr. Schneller als man denkt blickt in der Realität ein Hindernis auf und man hat sich die Nase platt. Betriebsversammlung die Führungsmodi für die Krise ausgegeben hat. Die von uns erwartete Präsentation von Zukunftsmustern für den Standort (eine Übersetzung war nicht möglich), Herr Steuer, Werkleiter von 4 Standorten ist offensichtlich überfordert. Hat der Traditionsstandort Reutlingen als veraltet? Unsere Arbeitsplätze sichern lassen, haben bescheiden nicht getrachtet. Fertigung konfrontiert man mit gepackten Stückzahlen die nur jedem zweiten Arbeitstag zufließen. Solange Kurzarbeit möglich ist muss diese Zahl genutzt werden um alle Abteilungsstellen in Reutlingen sind aufgefördert ihren Personalbedarf anzumelden um die zukünftige Beschäftigung in Reutlingen zu sichern, auch wenn Über Innovationen darf nicht nur gesprochen werden, sie müssen umgesetzt werden. In diesem Zusammenhang sind Überzeiten und zu hohe Überzeiten kein am Platz. Der Betriebsrat hat die beantragte Überzeit für den Werkzeugbau abgelehnt. Auch hier gilt: Arbeit auf mehr Schülern verteilen durch Qualifizierung.

gez. ALRT/BER

Informationen zur neuen Kurzarbeitsvereinbarung liegt in einem gesonderten Infoblatt.

Umbauen statt Abbauen!

Gespräche mit dem Betriebsrat wurden von der Geschäftsleitung aufgenommen. 3 mit dem Betriebsrat treffen.

Wir treten auf der Stelle.

Außer Bestandsaufnahmen zu Standort Reutlingen passiert nichts. Reutlingen muss als Kompetenzzentrum von AL akzeptiert werden.

Andere reden von Full-Service, wir bieten ihn!

Von der Konzeptphase über die Detailentwicklung, die Entwicklung und Herstellung von Werkzeugen, die Fertigungstechnik, die Erstmusterabnahme bis zur Serienproduktion all das bietet Automotive Lighting in Reutlingen.

Von der Entwicklung bis zum Serienteil.

Fiat will Arbeitsplätze bei OPEL abstoßern, so präsentiert sich Fiat in der deutschen Öffentlichkeit. Wir sind schon Fiat, wo ist unsere Abstoßung? Auch wir in Reutlingen wollen eine Abstoßung unserer Arbeitsplätze.

Deshalb kommt mit am 13.05.2009 um 13.30 Uhr nach Reutlingen auf den Marktplatz um dort auch öffentlich zu zeigen dass uns der Erhalt unserer Arbeitsplätze Automotive Lighting Reutlingen wichtig ist. Keine Entlassungen! Erhalt unserer Arbeitsplätze! Darin demonstrieren wir!

DGB ALRT IG Metall JAV



GBR nun auch im Internet

Öffentlichkeitsarbeit des GBR wird weiter ausgebaut

Nachdem im vergangenen Jahr der Gesamtbetriebsrat der Robert Bosch GmbH sowie der Konzernbetriebsrat (KBR) und das Europa Committee (EC) mit eigenen Intranetauftritten im BoschGlobalNet (BGN) online gegangen sind, hat der GBR nun auch den Schritt in die Weiten des Internets gewagt.

Unter www.bosch.igm.de sind Informationen aus dem Bosch-Konzern für eine breite Öffentlichkeit zugänglich. Neben aktuellen Meldungen aus der Arbeit der Arbeitnehmervertretungen und Verlinkungen zu den Seiten der IG Metall, findet sich unter dieser Adresse auch ein Archiv von Betriebsratszeitungen verschiedener Boschstandorte. Auch die Ausgaben der in + Direkt stehen zum Herunterladen bereit.

Um das Ziel einer transparenten Öffentlichkeitsarbeit des GBR effizienter voranzutreiben hat der GBR in seiner letzten Sitzung der Beschlussfassung zur Gründung einer neuen Arbeitsgruppe 9 „Öffentlichkeitsarbeit“ zugestimmt. Dort sollen die beschrittenen Kommunikationspfade zusammenlaufen, neue Strategien entwickelt und einzelne Projekte umgesetzt werden. So ist denkbar, dass wichtige Themen für die Beschäftigten aus anderen GBR-Arbeitsgruppen anschaulich umgesetzt und professionell begleitet werden.

Jörg Schäfer

Geschäftsführer des Gesamtbetriebsrats der Robert Bosch GmbH

Klimawandel und CO₂-Ausstoß

Schlussfolgerungen für die Bosch-Politik

Das Kohlendioxid beeinflusst ja zunehmend unser privates Leben, besonders aber auch unser Geschäft im Automobilssektor. Es gibt viele Dinge, die den CO₂-Ausstoß beeinflussen. Einen wichtigen Punkt konnte man bislang im Umweltbericht von Bosch nicht finden, der aber im Zuge der Globalisierung immer größer wird.

Es handelt sich um CO₂-Ausstoß durch den Flugverkehr. Wir haben - angestoßen von unserem Reutlinger Betriebsrat - über den Gesamtbetriebsrat bei der Geschäftsführung bereits im April gefordert, dass die Emissionen durch Transporte – einschließlich der Frachtflüge – in den Bosch Umweltbericht aufgenommen werden. Ferner fordern wir, dass Bosch sich um Kompensationsprojekte kümmern muss. Aktueller Stand heute ist, dass ein Geschäftsführerbeschluss vorliegt, dass eine jährliche Reduzierung des CO₂-Ausstoßes um 3% bis zum Jahr 2012 erreicht werden soll. Das bedeutet in Summe also 15% in den nächsten fünf Jahren.

Derzeit verbraucht Bosch weltweit 6,3 Gigawatt Strom pro Jahr, das sind 6,3 Milliarden Watt. Durch diesen Stromverbrauch betragen die CO₂-Emissionen 2,5 Millionen Tonnen, durch den Öl- und Gasverbrauch werden 500 Tausend und durch Fernwärme 100 Tausend Tonnen CO₂ ausgestoßen.

Wir von den Bosch-Betriebsratsgremien sind der Meinung, dass hier akuter Handlungsbedarf besteht. Denn es geht **nicht nur um die Zukunft der Menschen**, vor allem der kommenden Generationen. Sondern es geht auch **um die wirtschaftliche Zukunft der Bosch-Gruppe**. Nur durch mehr Umweltschutz und

Umwelttechnik stellen wir uns gut für die Zukunft auf. **Und sichern damit unsere Arbeitsplätze!**

Des Weiteren wurden von der Schillerhöhe die CO₂-Emissionen für Transporte festgesetzt auf 800.000 Tonnen pro Jahr. Das entspricht ca. 25% der gesamten Emissionen.

Schon heute betreibt Bosch unter anderem in Indien Solarküchen und setzt sich seit Jahrzehnten für Wärmerückgewinnungskonzepte ein.

Des Weiteren wird auf neuen Gebäuden wie beispielweise der Wafer-Fab Solarstrom erzeugt. Auch will man prüfen, ob man nicht noch stärker die Produkte in den Boschstandorten einsetzen kann, die im neu entstehenden Geschäftsbereich UBX konzentriert werden. Dazu gehören die Solar- und Windkraftenergie, insgesamt der Bereich Umwelttechnik.

Wir vom Gesamtbetriebsrat haben bei der Geschäftsführung ferner angeregt, eine 'Energiereduzierungsinitiative' zu starten, in dem die Beschäftigten Vorschläge als VVs einreichen können.

Daniel Müller

Betriebsratsvorsitzender der Robert Bosch GmbH Reutlingen und Mitglied des Gesamtbetriebsrats



Ausflug mit Grafeneck-BewohnerInnen

Am 16. Mai 2009 gab es im Rahmen des Grafeneck-Projekts einen Ausflug von PatientInnen aus Grafeneck und ehrenamtlich engagierten BoschlerInnen zum Gestütshof Marbach.



Wieder einmal haben sich die Grafenecker BewohnerInnen und ehrenamtlich engagierte BoschlerInnen dazu entschlossen, einen gemeinsamen Ausflug zum ältesten Staatsgestüt Deutschlands zu unternehmen. Am 16. Mai war es soweit. Frisch und munter trafen sich BoschlerInnen mit ihren Familien am Wahrzeichen des Gestüts, dem Stutenbrunnen. Nach kurzer Zeit trafen auch die Grafenecker in Begleitung ein.

Herzlich begrüßt durch Klaus Breitenbücher, dem Leiter des Fachdienstes Grafeneck, folgten wir einer aufschlussreichen Führung im Gestüt durch den Haupt- und Landesoberstallmeister Dr. Helmut Gebhardt a.D..

Durch sein jahrelanges Wirken in Marbach konnte uns Herr Dr. Gebhardt zahlreiche Informationen zur historischen Vergangenheit und Gegenwart des Gestütshofes geben. Auf unsere Fragen, z.B. rund ums Thema Gestüt und Pferd, bekamen wir immer ausführliche Antworten.

Die TeilnehmerInnen des Ausfluges durften die faszinierende Welt der Pferde mit ihren weltberühmten und hoch geschätzten Vollblutarabern, Süddeutschem Kaltblut und Haflingern hautnah erleben.

Der warme und sonnige Frühlingstag, natürlich persönlich von Grafeneckern bei Petrus bestellt, sorgte für eine weitere Stimmungssteigerung.

Besonderen Anklang fand der Ausflug auch bei den kleineren Teilnehmern. Das Füttern von Stuten und Fohlen (unter Aufsicht) und die Entdeckungsreise namens „Die Stromerzeugung durch Pferde“ war bei dem tollen Wetter ein einzigartiges Erlebnis für sich.

An Zuneigung und Wärme fehlte es an diesem Tag - weder Mensch noch Tier!

Im Anschluss sprachen Frau Speidel und Herr Breitenbücher einen herzlichen Dank an Herrn Dr. Gebhardt aus. Sie bedankten sich bei allen TeilnehmerInnen und beteuerten die enge Zusammenarbeit zwischen BoschlerInnen und der Samariterstiftung.



In diesem Zusammenhang wurden von beiden Seiten Pläne für die noch bevorstehenden Ausflüge und den Projekttag geschmiedet und ausführlich besprochen.

Folgende Veranstaltungen sind zu empfehlen:

- Besuch des Automuseums Daimler AG am 10.09.2009
- Musikalische Klangtage am 19.09 und 24.10.2009

Helfen Sie mit, ein fröhliches Beieinander und Miteinandersein zwischen BoschlerInnen und Grafeneckern weiter zu fördern.

Falls wir Ihr Interesse geweckt haben, melden Sie sich bei uns unter der Tel.-Nr.: 07121/35-37619 oder -30135.

Wir freuen uns über Ihre Teilnahme!

Anastasia Sapegina
Praktikantin bei der Schwerbehindertenvertretung SBV





Ab, an die Arbeit!

Rückblick auf den Bosch -Projekttag in Grafeneck

Der mittlerweile zur Tradition gewordene Projekttag der Bosch-MitarbeiterInnen in Grafeneck wurde auch in diesem Jahr erfolgreich durchgeführt. Dabei wurde dem gemeinsamen Wirken der BoschlerInnen und der Samariterstiftung zum sechsten Mal Nachdruck verliehen.

Während der nationalsozialistischen Herrschaft wurde Grafeneck zur Mordstätte für behinderte Menschen, wo im Rahmen der sogenannten 'Euthanasie' über 10.000 Menschen umgebracht wurden.

Seit dem Kriegsende gehört das Schloss der Samariterstiftung und wird als Wohn- und Arbeitsplatz für behinderte und psychisch erkrankte Menschen genutzt.

In diesem Zusammenhang wird im Rahmen des jährlichen Projekttages von der Seite der Bosch-MitarbeiterInnen ein wesentlicher Beitrag zur Pflege und Instandsetzung des Schloss-Geländes geleistet. Dies kommt vor allem den BewohnerInnen von Grafeneck zu gute.



Trotz schlechter Wetteraussichten kamen die Projekttag-TeilnehmerInnen in reicher Anzahl (über 50 Personen) nicht nur aus Reutlingen, sondern auch aus Bühl und Waiblingen. Am Samstagmorgen wurden sie herzlich von den Grafeneckern bei Kaffee und Brezeln empfangen.

Markus Mörike, der Dienststellenleiter der Samariterstift Grafeneck, begrüßte alle und sagte Dank. In seiner Rede betonte Herr Mörike die Wichtigkeit einer nachhaltigen Kooperation mit den BoschlerInnen und freute sich, dass trotz der schweren wirtschaftlichen Lage so viele gekommen sind.

Er begrüßte Harald Honsberg als Nachfolger des bisherigen Reutlinger Personalabteilungsleiters, Herrn Wazynski, und dankte diesem für sein bisheriges Engagement. Herr Wazynski sagte zu, dass er auch weiterhin Grafeneck treu bleibt.



Danach wurden die zu erledigenden Arbeiten vorgestellt. Es erfolgte die Einteilung der Freiwilligen.

Mit Geselligkeit und Eifer ging es nun 'ab, an die Arbeit!'

Ohne einen kleinen Schimmer von Höhenangst reinigten die Mutigsten das Schindeldach des Kapellengebäudes von Vermoosung.

Gleichsam tüchtig ging es bei der Pflege des Friedhofs zu. Besonders waren die Männer gefordert, als es um das Einebnen eines Teils der Friedhofs-





Gefragt wurden auch künstlerische Fertigkeiten, denn das Schlosscafé brauchte dringend ein Neuanstrich. Dies wurde meisterhaft und mit Freude am Schaffen vollzogen.

Besonders Wanderlustige nahmen am Rollstuhlfahrerausflug teil, wo sie sich auch noch vor lauter Schwätzen verlaufen haben. Zum Glück hat der Vesperdienst der Samariterstiftung für den Nachschub gesorgt und so kamen

die Rollstuhlfahrer und unsere ermüdeten Wanderer noch rechtzeitig vor dem Abschluss-Grillen wieder nach Grafeneck zurück. War das eine Freude und Erleichterung!

Wie üblich wurden die TeilnehmerInnen des Projekttags mit Essen und Getränken versorgt. Zwischendurch traf man sich bei Kaffee und Kuchen. Zusätzlich wurde eine historische Führung durch den Leiter des Fachdienstes

die Rollstuhlfahrer und unsere ermüdeten Wanderer noch rechtzeitig vor dem Abschluss-Grillen wieder nach Grafeneck zurück. War das eine Freude und Erleichterung!

die Rollstuhlfahrer und unsere ermüdeten Wanderer noch rechtzeitig vor dem Abschluss-Grillen wieder nach Grafeneck zurück. War das eine Freude und Erleichterung!

Wie üblich wurden die TeilnehmerInnen des Projekttags mit Essen und Getränken versorgt. Zwischendurch traf man sich bei Kaffee und Kuchen. Zusätzlich wurde eine historische Führung durch den Leiter des Fachdienstes



der Samariterstift Grafeneck, Herrn Klaus Breitenbücher, angeboten.

Das Wetter schloss sich schließlich der heiteren Stimmung der Beteiligten mit Sonne und Wärme an. Nach der Arbeit als Abschluss wurden wir mit Köstlichkeiten verwöhnt. Dabei wurde nochmals positiv die Kooperation angesprochen. Frau Speidel wies auf die im Herbst kommenden Musikabende sowie den Ausflug zum Automuseum Daimler AG am 10.09.09 hin.

Hie und da konnte man hören, wie viel man gemeinsam bewegen kann. Es darf nur nicht an der entsprechenden Einstellung fehlen.

Zu hören war auch, dass man sich auf den nächsten Aktionstag in Grafeneck freut.

Anastasia Sapegina

Praktikantin bei der Schwerbehindertervertretung SBV





BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGS MANAGEMENT

Ihre Gesundheit liegt uns
am Herzen!
Ihr Betriebsrat &
Schwerbehindertenvertretung



WAS?

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

Prävention von Krankheit und Behinderung gewinnt in unserer alternden Gesellschaft mehr und mehr an Bedeutung. Mit steigendem Alter der Belegschaft nehmen leider auch die gesundheitlichen Probleme zu. Deshalb werden die optimale behindertengerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes und der passende Einsatz der gesundheitlich eingeschränkten Menschen auf einen für sie geeigneten Arbeitsplatz immer wichtiger.

In § 84 Abs. 2 SGB IX fordert der Gesetzgeber die Arbeitgeber auf, für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die innerhalb der letzten 12 Monate länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, ein betriebliches Eingliederungsmanagement durchzuführen, um Arbeitsunfähigkeit zu überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz zu erhalten und das Einkommen zu sichern.

Betriebliches Eingliederungsmanagement umfasst dabei alle Maßnahmen, die dazu beitragen, Beschäftigte mit gesundheitlichen Problemen oder Behinderung dauerhaft an einem geeigneten Arbeitsplatz einzusetzen.

Dies gilt nicht nur für schwerbehinderte und leistungseingeschränkte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern für alle Beschäftigte eines Unternehmens.



WEN?

Sprechen Sie uns an!

Das betriebliche Eingliederungsteam

Grundlage für die Entwicklung und Ausgestaltung des betrieblichen Eingliederungsmanagement ist die Zusammenarbeit von Personalabteilung, Betriebsrat, Schwerbehindertenvertretung sowie der Sozialberatung und dem Werkarzt in einem betrieblichen Eingliederungsteam (BET).

Das BET erhält monatlich eine Liste aller teilnahmefähigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Personalabteilung informiert in einem ersten Schreiben an die betroffene Person über das Angebot und die Hilfsmaßnahmen des BEM.



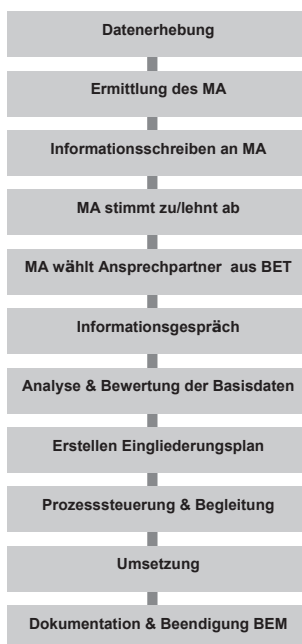
Angeschriebene Beschäftigte können aus Mitgliedern des BET ihren persönlichen Ansprechpartner wählen. Selbstverständlich bleibt die Teilnahme an Gesprächen und Maßnahmen grundsätzlich freiwillig.

Erfolgt vom Beschäftigten die Zustimmung zum BEM, werden in engem Kontakt mit dem betroffenen Mitarbeiter die weiteren Integrationschritte besprochen.

Bei der Umsetzung von Maßnahmen werden betroffene Beschäftigte eng von dem ausgewählten Teammitglied begleitet und unterstützt.

WIE?

Ablauf des BEM



WARUM?

BEM Ihre Vorteile!

Gemeinsam mit der IGM und der Schwerbehindertenvertretung hat der Gesamtbetriebsrat der Robert Bosch GmbH eine Betriebsvereinbarung mit der Firmenseite abgeschlossen. Verfahren und Ablauf des BEM werden dort genau geregelt.

- ➔ Einkommens- und Beschäftigungssicherung
- ➔ Notwendige Schulungsmaßnahmen können rechtzeitig durchgeführt werden
- ➔ Gesundheitspräventionsmaßnahmen
- ➔ Beschäftigungs- und Alterssicherung per Tarifvertrag
- ➔ Teilhabe am Arbeitsleben bleibt erhalten
- ➔ Arbeitslosigkeit aufgrund gesundheitlicher Einschränkung wird vermieden
- ➔ Die Arbeitsaufnahme kann im Rahmen der stufenweisen Wiedereingliederung schonend erfolgen

WER & WO?

Ihre Ansprechpartner

Betriebsrat:

Name: Hans Peter Kern
Ort: Reutlingen
Telefon: 07121/35-4562
Email: hand-peter.kern@de.bosch.com

Schwerbehinderten-Vertretung:

Name: Renate Speidel
Ort: Reutlingen
Telefon: 07121/351936
Email: renate.speidel@de.bosch.com

IGM Verwaltungsstelle:

Name: Dieter Keiper
Ort: Reutlingen
Telefon: 07121/9282-19
Email: dieter.keiper@igm.tal.de

Weitere Informationen finden Sie im Bosch Intranet auf den Seiten des Gesamtbetriebsrats

Text & Gestaltung: GBR-Schäfer, Robert Bosch GmbH



Startseite | Meldungen | Betriebszeitungen | Über uns

Sie sind hier: ▶ Startseite

Vertrauensleute der IG Metall

- ▶ Vertrauensleute Homburg/Saar
- ▶ Vertrauensleute Eisenach

Hinweis

Beschäftigung sichern.
Jetzt klicken und den
"Frankfurter Appell"
unterschreiben.



Gemeinsam stark.

Mitmachen!

- ▶ Unsere Leistungen
- ▶ Online beitreten

RSS-Feed

- ▶ Unsere RSS-Newsfeeds

Volltextsuche

Meldungen IG Metall @ Bosch

Konstruktiver Dialog



03.04.2009 Welttreffen der Bosch-

Arbeitnehmervertretungen ▶ Mehr

Konflikt gelöst



10.02.2009 Nach monatelangen Verhandlungen wurde heute zwischen der Bosch Konzernleitung und dem Betriebsrat Holger Christiansen in Bergrothenfels ein Interessenausgleich und Sozialplan vereinbart. ▶ Mehr

Betriebsrat Holger Christiansen in Bergrothenfels ein Interessenausgleich und Sozialplan vereinbart. ▶ Mehr

IGM Jugend startet "Operation Übernahme"



05.02.2009 Nacht- und Nebelaktion der IGM Jugend in Erfurt für mehr berufliche Perspektiven. ▶ Mehr

Einigung in Sicht



29.01.2009 Bei den Verhandlungen über die Zukunft der Holger-Christiansen-Beschäftigten zeichnet sich ein

Ergebnis ab. ▶ Mehr

▶ Alle Meldungen

Betriebszeitungen IG Metall @ Bosch

Dialog März



05.03.2009 Außenminister Frank-Walter Steinmeier in Feuerbach ▶ Mehr

Aktuelle Ausgabe der LEONews



02.03.2009 Betriebsratszeitung aus Lennherg ▶ Mehr

in+direkt Dezember 2008



15.12.2008 Aktuelle Ausgabe der Betriebszeitung aus Reutlingen ▶ Mehr

Dialog Dezember



11.12.2008 Die Zukunft sichern, Beschäftigung halten, solidarisch handeln ▶ Mehr

▶ Alle Zeitungen

Links

IG Metall

- ▶ IG Metall Deutschland
- ▶ IG Metall Bezirksleitungen
- ▶ IG Metall Baden-Württemberg
- ▶ IG Metall Verwaltungsstellen
- ▶ IG Metall Stuttgart

Aktuell notiert

IG Metall Pressedienst 15/09

24.04.2009 Tarifparteien einigen sich auf neue Manteltarifverträge - Tarifkonflikt in der Holz- und Kunststoffindustrie IG Metall Baden-Württemberg

Rätsel-Preisausschreiben:

In der letzten Betriebszeitung Nr. 47 haben wir eine neue Form des Rätsels ausprobiert: die Zuordnung von Abbildungen und Bildunterschriften. Den 15 durchnummerierten Fotos auf der Rückseite waren die getrennt aufgelisteten und mit Buchstaben versehenen Bildunterschriften zuzuordnen.

Hier die richtigen Kombinationen von Texten und Fotos:

A7, B14, C1, D11, E9, F5, G15, H3, I10, J2, K8, L13, M6, N4, O12

Offenkundig kam diese Idee nicht so gut an oder war die Zuordnung für Nichtbeteiligte zu schwer? Jedenfalls erreichte uns keine einzige Zuschrift und Lösung. Da die Sudoku-Rätsel in den vorigen Ausgaben unserer **in+direkt** immer recht gut angenommen worden sind, haben wir dieses Mal wieder ein solches Rätsel im Angebot. Bitte sendet uns einfach das komplett ausgefüllte Rätsel zu. Die GewinnerInnen erhalten dann wieder kleine Preise der IG Metall.

Ein neues Sudoku-Rätsel

9		2		5			
			2				5
				4		2	
		6		2	9	4	
	9	7	1				
	8		7				6
5				1			
			2			4	3

Wie berechnet sich eigentlich das Kurzarbeitergeld bei Jung-FacharbeiterInnen?

Kurzarbeitergeld ist der Lohn, der in demjenigen Kalendermonat verdient worden wäre, für den das Kurzarbeitergeld beantragt ist - auch bei Jung-FacharbeiterInnen.

Es kommt nicht drauf an, was die ausgelernten Jungfacharbeiter während ihrer Berufsausbildung verdient haben. Insofern wird diese Gruppe so behandelt wie alle anderen Kurz-Arbeiter.

Beispiel: Wird im Februar 2009 Kurzarbeit im Betrieb eingeführt, richtet sich das Kurzarbeitergeld nach dem Entgelt, was ausgelernte Jungfacharbeiter im Februar verdienen.

Das Entgelt einschließlich des Kurzarbeitergeldes berechnet sich sodann wie folgt:

Die Beschäftigten erhalten von ihrem Arbeitgeber das Arbeitsentgelt, das nach Einführung der Kurzarbeit der verkürzten Arbeitsleistung entspricht. Der Differenzbetrag des nach Einführung der Kurzarbeit tatsächlich erhaltenen Nettolohns zu dem Nettolohn, den die Beschäftigten bei regulärer Arbeitszeit ausgezahlt bekommen hätten (Istentgelt abzüglich Sollentgelt), wird den Beschäftigten von der Bundesagentur für Arbeit in Höhe von 60 % bzw. 67% (bei einem Kind im Sinne des EStG) pauschaliert als so genanntes Kurzarbeitergeld gezahlt. Diese staatliche Zahlung wird von den Arbeitgebern wegen eines Tarifvertrag mit der IG Metall um ca. 20% aufgestockt.

Interview mit Gerhard Irmeler, 1. Vorsitzender Lohnsteuerhilfeverein, Lohnsteuerberatung für Gewerkschaftsmitglieder e. V.

Frage: Ist es jetzt schon möglich die evtl. Nachzahlung durch das Kurzarbeitergeld (Progression) zu berechnen?

Antwort: Eigentlich nicht genau. Das „eigentlich“ bezieht sich darauf, dass wir mitten im Berechnungsjahr 2009 sind. Das heißt, viele Faktoren, die für die Einkommensermittlung relevant sind, sind noch unbekannt oder ergeben sich erst noch. Vor allem kann jetzt niemand sagen, wie intensiv die Betriebe das Instrument der Kurzarbeit bis Ende der Krise nutzen müssen.

Frage: Welche weiteren Faktoren sind gemeint?

Antwort: Zum Beispiel *andere Einkünfte*, das *Einkommen des Partners* oder *Ausgaben wie Sonderausgaben, außergewöhnliche Belastungen und haushaltsnahe Dienstleistungen*.

Frage: Was zählt zu den anderen Einkünften und Ausgaben?

Antwort: Zu der Kategorie *andere Einkünfte* zählen zum Beispiel Kapitalerträge, die über dem Freibetrag liegen, und das trifft nicht nur die richtig gut Verdienenden. Dazu gehören aber auch Gewinne oder Verluste aus Vermietung und Verpachtung, gewerbliche Einkünfte, sonstige Einkünfte (Gewinne aus Veräußerungen) oder auch Erträge aus der Land- und Forstwirtschaft. Zu den absetzbaren Ausgaben gehören zum Beispiel Spenden, Riester Rente, Unterhaltskosten, Kinderbetreuungskosten, Schulgeld, Krankheitskosten über der zumutbaren Belastung, Behinderungen, Handwerkerrechnungen und mehr. Natürlich dürfen auch die Werbungskosten über dem Pauschbetrag nicht vergessen werden. Pendlerpauschale ist hier das Stichwort.

Fragen: Sind die vielen Beispielrechnungen, die gerade überall veröffentlicht werden, eine Hilfe?

Antwort: Sie können für die Allgemeinheit nur eine grobe Orientierung geben. Vieles wird hier einfach nicht berücksichtigt, was aber letztendlich eine wichtige Rolle bei der Festsetzung der Einkommensteuer spielt. Das fängt gleich schon damit an, wie gut der Arbeitnehmer verdient. Ebenso sind bei einer Zusammenveranlagung die Einkünfte des Ehegatten zu berücksichtigen. Um so höher das zu versteuernde Einkommen ist, um so höher ist der persönliche Steuersatz, der dann auf das Kurzarbeitergeld angewandt wird.

Durch die vielen wichtigen Kriterien, die in die Steuererklärung mit einfließen, kann es leicht passieren, dass die Beispielrechnungen um mehrere Hundert Euro abweichen.

Frage: Was ist dein Rat?

Antwort: Es gibt zwei Ratschläge, die ich machen möchte. Zum Ersten kann ich nur jedem empfehlen, sich etwas auf die Seite zu legen. Als Richtwert kann man sagen, dass es ungefähr 7% - 12% des Kurzarbeitergeldes sein sollten.

Zum Zweiten rate ich jedem gleich im neuen Jahr, sobald die Lohnsteuerbescheinigung eingetroffen ist, sich kompetente Beratung zu suchen. So weiß man recht bald wie hoch die Steuerbelastung ist und hat noch die Möglichkeit bis zur Veranlagung das Geld anzusparen.

Progressionsvorbehalt - Antworten und Tipps

Was ist der Progressionsvorbehalt?

Die dem Progressionsvorbehalt unterliegenden Einkünfte (Kurzarbeitergeld, Arbeitslosengeld, Elterngeld u. m.) sind steuer- und sozialversicherungsfrei. Sie werden aber dem zu versteuernden Jahreseinkommen addiert. Für das erhöhte Einkommen wird der Durchschnittssteuersatz ermittelt, der dann auf das niedrigere zu versteuernde Einkommen angewendet wird.

Warum wird das jetzt zu einem Thema der Beschäftigten?

Weil viele unserer Kollegen und Kolleginnen Kurzarbeitgeld (KuG) bezogen haben, beziehen oder beziehen werden. Bisher waren nur Bezieher von Arbeitslosengeld (ALG I), Zuschüssen zum Arbeitsentgelt, Insolvenzgeld, Übergangsgeld, Altersübergangsgeld (Leistungen nach dem Altersteilzeitgesetz), Elterngeld, Krankengeld der Krankenversicherung, Mutterschaftsgeld und Verletztengeld davon betroffen.

Eine Beispielrechnung ...

	Ohne ProgrVorbeh	Mit ProgVorbeh
Jahreseinkommen	30.000 €	30.000 €
Zu versteuerndes Einkommen	25.140 €	25.140 €
Einkünfte, die dem Progressionsvorbehalt unterliegen (z. B. KuG)	0 €	5.000 €
Maßgebliches zu versteuerndes Einkommen	25.140 €	30.140 €
Darauf entfallende Steuer nach Grundtab.	4.313 €	5.852 €
Durchschnittlicher Steuersatz in Prozent	17,1559%	19,4161%
Steuer = anzuwendender Steuersatz	4.313 €	4.881 €
Mehrsteuer aufgrund Progressionsvorbehalts:		589 €

Fazit

- ☛ Es ist wichtig den Progressionsvorbehalt zu thematisieren.
- ☛ Das beinhaltet aber auch keine Panik zu schüren.
- ☛ Beispielrechnungen können für die Allgemeinheit nur eine grobe Orientierung geben.
- ☛ Die/der Einzelne kann davon nicht ableiten wie viel er letztendlich bezahlen muss.

Unsere Tipps:

- ☛ **Erstmal Ruhe bewahren!**
- ☛ Als Vorsorge gilt die Faustformel: 7-12% des KuG zurücklegen!
- ☛ Gleich zu Beginn des nächsten Jahres mit Erhalt des Lohnsteuerbescheides zur Lohnsteuerberatung gehen und genau prüfen lassen, ob überhaupt etwas gezahlt werden muss!
- ☛ Falls das Gesparte (die 7-12% des KuG) nicht ausreicht, bleibt noch Zeit bis die Steuer veranlagt wird.

EINSATZ FÜR ALLE

Eine Initiative der IG Metall Gaggenau

Viele wichtige Faktoren werden hierbei nicht berücksichtigt!

Ledig/verheiratet?

Wenn verheiratet: Arbeit der/die Ehemann/frau auf Lohnsteuerkarte oder Minijob oder arbeitslos

Unterhalt? geschieden? Kinder? bedürftige Personen?

Kirchensteuer?

Riester-/Rühp Rente?

Spenden?

Werbungskosten über Pauschbetrag?

Krankheitskosten? (über zumutbare Belastungen?)

Kinder: Betreuungskosten? Schulgeld?

Haushaltsnahe Dienstleistungen? z.B. Handwerkerrechnungen

andere Einkunftsarten? z.B. Kapitalerträge über Freibetrag? Vermietung? Gewinne aus Veräußerungen?

	Ohne ProgrVorbeh	Mit ProgVorbeh
Jahreseinkommen	30.000 €	30.000 €
Zu versteuerndes Einkommen	25.140 €	25.140 €
Einkünfte, die dem Progressionsvorbehalt unterliegen (z. B. KuG)	0 €	5.000 €
Maßgebliches zu versteuerndes Einkommen	25.140 €	30.140 €
Darauf entfallende Steuer nach Grundtabelle	4.313 €	5.852 €
Durchschnittlicher Steuersatz in Prozent	17,1559%	19,4161%
Steuer = anzuwendender Steuersatz	4.313 €	4.881 €
Mehrsteuer aufgrund Progressionsvorbehalts:		589 €

Jeder einzelne Faktor spielt bei der Berechnung der individuellen Steuerleistung eine gravierende Rolle. Werden nicht alle berücksichtigt kann für den Einzelnen keine Vorhersage getroffen werden!

Die IG Metall im Internet:

www.igmetall.de
(bundesweit)

www.bw.igm.de
(die IGM in Baden-Württemberg)

www.reutlingen.igm.de
(IGM-Verwaltungsstelle Reutlingen-Tübingen mit Fotos von IG Metall-Aktionen, Leistungen der IGM, aktuellen Terminen, Infos zu den IGM-MitarbeiterInnen und deren Aufgabengebieten...)



Rolle rückwärts bei der Rente?

IG-Metall-Delegierte wehren sich gegen einen Ausstieg mit 67 Jahren

Reutlingen. Erst forderte die Delegiertenversammlung der IG Metall, die Rente mit 67 zurückzunehmen, dann fragte sie Politiker, ob sie einen Ausweg aus der Regelung sehen. Mitten in die Delegiertenversammlung am Mittwoch, dem 26. Juni 2009 marschierte eine Abordnung der Mittelstädter Still-Wagner-Belegschaft. Bei dem Gabelstapler-Hersteller sollen 260 Stellen gestrichen werden. Die versammelten Metaller sicherten den Kolleginnen und Kollegen ihre Solidarität zu.

Angesichts der Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt sei ein Festhalten an der Rente mit 67 ein "wirtschaftliches, soziales und politisches Harakiri". Das steht in einem Papier der IG-Metall-Delegierten, die sich in der Rommelsbacher Wittumhalle trafen. Sie verabschiedeten am Mittwochabend im Vorfeld einer Podiumsdiskussion eine Resolution mit der Forderung, die Regelung zurückzunehmen. Konsens bei den Teilnehmern auf dem von TAGBLATT-Redakteur Bernd Ulrich Steinhilber moderierten Podium war, dass die Diskussion um das Renteneinstiegsalter und die Sicherung der Renten angesichts der Wirtschaftskrise höchst aktuell ist. Auch der demographische Wandel und der Trend zur Kinderlosigkeit wurden als Fakten nicht in Frage gestellt. An dieser Stelle endeten die Gemeinsamkeiten der Politiker allerdings.

SPD-Bundestagskandidat Sebastian Weigle machte ein "auseinanderfallendes Berufseintrittsalter" als weiteren entscheidenden Faktor aus und sah "gute Gründe dafür, nächstes Jahr die Revisionsklausel ernst zu nehmen". Die Rente mit 67 sei "kein Kernanlie-

gen der SPD in den nächsten Jahren".

Für die Bundestagsabgeordnete Heike Hänsel von der Linken ist ein Teil der gegenwärtigen politischen Diskussion reine "Manipulation und Propagandaschlacht". Die Aussage des Arbeitgeberpräsidenten, wonach die Überprüfung nur als "Formalie" zu betrachten sei, wäre "Volksverdummung". Ein Antrag auf Rücknahme des Gesetzes würde in der kommenden Woche von der Linken eingebracht.

Systemwechsel oder flexibler Einstieg

FDP-Bundestagskandidat Pascal Kober bewertete die Sache anders: "Die Rente musste reformiert werden." Er befürwortete ein flexibles Modell für den Renteneinstieg, nach dem jeder über 60-Jährige, dessen Rentenanspruch über dem Grundsicherungs-niveau liegt, in Ruhestand gehen kann, "wenn er es sich leisten kann".

Grünen-Bundestagskandidatin Beate Müller-Gemmeke, warb für die "Bürgerversicherung auch bei der Rente". Vorbild hierfür sei das Schweizer Modell. "Wir wollen einen Systemwechsel, dann sind auch andere Wege möglich."

Die Rente mit 67 wollte auf dem Podium niemand verteidigen. Wohl aber die eigenen Ansätze. Die gesetzliche Altersgrenze solle grundsätzlich entfallen, die Zuverdienstgrenze ebenso, meinte FDP-Mann Kober, der einer privaten kapitalgedeckten Vorsorge zusätzlich zur umlagenfinanzierten Rente das Wort redete. Dem Weg der "Individualisierung der Risiken" stellte Hänsel den "solidarischen Weg" entgegen, den sie in einer Erwerbstätigen-Versicherung ausmacht. Zumindest eine Teilrente ab 60 Jahren müsse auf jeden Fall möglich sein, sagte Müller-Gemmeke. Finanziert werden sollte dies ihrer Meinung nach über eine Bürgerversicherung, deren Grundlage das gesamte Einkommen, auch aus Kapitalerträgen, sein müsse.

Weigle outete sich ebenfalls als Freund der Bürgerversicherung. Als Grundlage müsse allerdings das umlagefinanzierte Modell beibehalten werden, das sich als krisensicher und verlässlich erwiesen habe. Auch forderte er eine Stärkung der betrieblichen und privaten Altersvorsorge. Generell sei die Altersteilzeit eine gute Regelung. Allerdings sehe die Realität leider so aus, dass die Arbeitgeber diese Möglichkeit "ausnutzen".



Der Reutlinger Bosch-Betriebsratsvorsitzende Daniel Müller stellte die Frage nach der Finanzierung privater Altersvorsorge für Arbeitnehmer. "Woher soll das Geld kommen?" Michael Weidner, ebenfalls bei Bosch und Bundestagskandidat für die MLDP, sieht die Folgen der Krise erst noch kommen. "Wir brauchen deshalb die Rente mit 60 für alle." Eine Beibehaltung der Rente mit 67 kritisierten die Delegierten auf der Versammlung scharf, aber auch, dass sich die CDU trotz Einladung nicht an dem Podium beteiligte.

Alles geprüft - alles in Ordnung!

Die weiteren Tagesordnungspunkte wurden knapp behandelt. Wichtig war der Rechenschaftsbericht: "Wir haben alles geprüft, es ist alles in Ordnung. Wir können loslegen", sagte Harry Mischke mit Verweis auf die anstehenden Arbeitskämpfe in der Region. Einer davon wird schon in Mittelstadt bei Still Wagner ausgetragen. Eine größere Delegation der Beschäftigten erinnerte die Versammelten daran, dass ein Teil der Gabelstapler-Fertigung verlagert werden soll und 260 von 460 Arbeitsplätzen wegzufallen drohen.

(Aus dem Schwäbischen Tagblatt vom 26.06.2009)

Für ein gutes Leben

Die IG Metall hat gefragt und mehr als 450.000 Menschen haben geantwortet. „Deine Stimme für ein gutes Leben“ ist die größte Beschäftigtenbefragung, die eine Gewerkschaft je gemacht hat. Im Rahmen der Kampagne „Gemeinsam für ein gutes Leben“ wollte die IG Metall von den Menschen in Deutschland wissen, was für Sie ein gutes Leben ausmacht. Die Ergebnisse sind eindeutig und fordern Politik und Wirtschaft zum Handeln und Umsteuern auf. Der Mensch soll wieder im Mittelpunkt stehen.

Was bedeutet ein gutes Leben für dich? Was muss sich in unserem Land ändern? Das waren zwei der Fragen, mit denen sich auch über 1.000 Beschäftigte von Bosch in Reutlingen auseinandergesetzt haben, als sie den Fragebogen der IG Metall ausgefüllt haben. Insgesamt war das Votum der 450.000 Befragten eindeutig und es ergeben sich daraus fünf zentrale Forderungen: Die Menschen wünschen sich sichere und faire Arbeit, eine gute Zukunft für die eigenen Kinder, Arbeit und Leben besser miteinander vereinbaren zu können, mehr Gerechtigkeit und Sicherheit im Alter. Die einzelnen Ergebnisse der Befragung findet man auf der Internetseite www.gutes-leben.de.

Die IG Metall wird die Ergebnisse und die Forderungen der Menschen jetzt an die Entscheider in Politik und Wirtschaft herantragen, die die Weichen für

die zukünftige Wirtschafts-, Finanz- und Sozialpolitik stellen. Parteien und ihre KandidatInnen sollen vor und nach der Bundestagswahl mit den Forderungen konfrontiert werden und auch die künftige Regierung muss sich damit auseinandersetzen. Es ist jetzt an der Zeit, ein Umsteuern hin zu mehr Gerechtigkeit und Solidarität in unserer Gesellschaft einzuleiten. Um diesen Forderungen Gehör zu verschaffen und etwas zu verändern, müssen nun alle aktiv werden.

Wenn nicht jetzt, wann dann?

Deshalb hat sich die IG Metall in Reutlingen und bundesweit in den vergangenen Wochen und Monaten auf Veranstaltungen und Kundgebungen nochmals verstärkt dafür eingesetzt, dass vor allem auch die Beschäftigten nicht zu den Verlierern der Krise werden. Sie hat Konzepte zur gesellschaftsorientierten Verbesserung unseres Wirtschaftssystems vorgelegt und politische Veränderungen gefordert (z.B. die Rücknahme der Rente mit 67). Auch zukünftig kommt es hier auf die Unterstützung der Einzelnen an, wenn es z.B. um den Erhalt von Arbeitsplätzen hier in der Region geht (wie bei Still-Wagner oder Magura).

Am 5. September ruft die IG Metall daher alle Interessierten dazu auf, gemeinsam nach Frankfurt in die Commerzbank Arena zu kommen. Dort sollen nochmals die Ergebnisse



Auch die Jugend braucht eine Zukunft!

Im Vorfeld zu der Aktion in der Commerzbank Arena findet auf dem Frankfurter Opernplatz eine Kundgebung der IG Metall Jugend statt. Dort will die Jugend lautstark zeigen, warum sie bereits zu den Verlierern der Wirtschaftskrise gehören. Den Jungen wird derzeit sechsmal häufiger gekündigt als ihren Kollegen. Ein entscheidender Grund dafür ist, dass sich ihnen in den vergangenen Jahren häufig nur die Perspektive von Praktika, Befristung und Leiharbeit geboten hat. Außerdem wurden viele Ausbildungsplätze gestrichen, was die Situation auf dem Ausbildungsmarkt nochmals verschärft hat. Darum kämpft auch die Jugend für ausreichend Ausbildungsplätze, sichere und gut bezahlte Jobs und eine Zukunft und Perspektive in dieser Gesellschaft. Auch die Jugend baut auf deine Solidarität und Unterstützung für ihre Forderungen.

Wie komme ich nach Frankfurt?

Am Besten, du gehst auf deine Vertrauensfrau oder –mann in deinem Bereich zu, oder du wendest dich an den Betriebsrat. Von dort erhältst du weitere Informationen, wie du dich anmelden kannst. Natürlich passen nicht unbegrenzt viele Menschen in die Commerzbank Arena. Deshalb melde dich möglichst bald an, damit wir gemeinsam etwas verändern!

Gerald Müller

Mitglied der Vertrauenskörperleitung

GEMEINSAM FÜR EIN
GUTES LEBEN

Macht Politik für die Mehrheit der Menschen! Schluss mit der Ungerechtigkeit!

**5.9.2009:
Wir treffen uns
in Frankfurt!**

Kundgebung Jugend „Operation Übernahme“

Alte Oper, Frankfurt 10:00-11:00 Uhr

Mit:

Berthold Huber, 1. Vorsitzender der IG Metall
Detlef Wetzel, 2. Vorsitzender der IG Metall
Regina Görner, geschäftsf. Vorstandsmitglied
Eric Leiderer, Bundesjugendsekretär
JAV
Musik: Microphone Mafia

Schwerpunkte:

- **Ausbildung**
- **Übernahme**
- **Forderungen an Politik und Wirtschaft**

Anschließend Bustransfer vom Opernplatz

Arena Kundgebung

Commerzbank Arena, Frankfurt 13:00-16:00 Uhr

Mit:

Berthold Huber, 1. Vorsitzender der IG Metall
Detlef Wetzel, 2. Vorsitzender der IG Metall
Internationale Gäste
Moderation: **Manni Breuckmann**
Kultur:
Wilfried Schmickler, Kabarett
Microphone Mafia
Bob Geldof und Band u. a.

**Wir bringen die Ergebnisse der Befragung auf den Punkt.
Kraftvoll und unüberhörbar mit gemeinsamer Stimme!****Wir streiten für ein gutes Leben:**

- **Keine Entlassungen in der Krise!**
- **Nicht die Zeche für die Krise zahlen!**
- **Keine Angst vor der Zukunft!**
- **Gleiche Arbeit – gleiches Geld – gleiches Recht!**
- **Im Alter mit der Rente auskommen!**
- **Gute Lebensperspektiven für die junge Generation!**

V.i.S.d.P. IG Metall Vorstand

Mehr Infos: www.gutes-leben.de

Euro Umsatz und 6586 produzierten Geräten ein Rekordjahr vorgelegt. Mittelstadt war bislang höchst profitabel: 360.000 Euro Umsatz erwirtschafteten dort zuletzt die Beschäftigten pro Kopf und erzielten eine Umsatzrendite von gut 16 Prozent. Man hätte am Standort Mittelstadt mit der Belegschaft auch 10 000 Einheiten hinbekommen – eine Perspektive, die man durchaus schon im Blick hatte.

Inzwischen ist die Wirtschaftskrise auch in der Gabelstapler-Branche angekommen. Jetzt ist der Betriebsratsvorsitzende Harald Mischke froh, wenn man in diesem Jahr noch 3500 „Geräte“, wie er sagt, „hinkriegt“. Dass der Konzern umstrukturieren müsse, sei auch der Belegschaft klar. Die Pläne der Manager in Hamburg sei allerdings eine Milchmädchenrechnung. Nach der Ansicht von Betriebsrat und der unterstützenden IG Metall soll nun lieber geschaut werden, wie das Werk in Mittelstadt vernünftig umgestaltet werden kann.

Wenn es hart auf hart komme, sei auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Verlass, das haben sie schon mehrfach bewiesen. Im schlimmsten Fall, meint Mischke, werde die Belegschaft geschlossen auf die Straße gehen und für die Arbeitsplätze kämpfen. Und mit ihr Hunderte und Tausende von UnterstützerInnen aus der Bevölkerung und aus den anderen Elektro- und Metallbetrieben, so auch viele BoschlerInnen. Der erste eindruckliche Beweis dafür war die große Demonstration und Kundgebung am 8. Juli.

Wenn beim Einen Not herrscht, sind wir Anderen zur Stelle! So heißt es in einem englischen Sprichwort: A friend in need, is a friend indeed (Ein Freund in der Not, ist wirklich ein Freund).

Entlassungs- und Verlagerungspläne trotz fetter Gewinne 2008

Doch die Belegschaft wehrt sich und mit ihr zeigen sich Tausende solidarisch

Zum dritten Mal innerhalb von 15 Jahren ist der Gabelstapler-Hersteller STILL-WAGNER in Reutlingen-Mittelstadt von einer Entlassungswelle bedroht. Erneut soll ein großer Teil der Belegschaft abgebaut und dieses Mal das Hauptprodukt, der FM-Stapler, verlagert werden. Der Firmeneigner, der US-Finanzinvestors KION, plant, von momentan 460 vorerst 260 KollegInnen zu entlassen bzw. erstmal in einer Service-Gesellschaft zu 'parken'.

Es steht zu befürchten, dass dies nur der erste Schritt einer scheinbar weichen Aufgabe des Standorts ist. Denn mit den verbleibenden etwa 200 Mit-

arbeiterInnen in einem solch großen Firmengelände und wenigen verbleibenden Produkten kann auf Dauer nicht sinnvoll gewirtschaftet werden. Gerade der Mix der Produkte aus so genannten Klein- Mittel- und Großgeräten sei auch wichtig, um Konjunkturschwankungen ausgleichen zu können.

Die Entscheidung der Konzernspitze ist aus mehreren Gründen für den gesunden Menschenverstand nicht nachvollziehbar:

Erstens gilt der Standort in Mittelstadt dem Betriebsrat zufolge als Know-How-Träger. Und zweitens hat Still-Wagner 2008 noch mit 110 Millionen

Gewerkschaftsbonus in Tarifverträgen zulässig

Ohne Gewerkschaftsmitglieder gäbe es keine Tarifverträge, aber auch Nichtmitglieder profitieren von dem, was die Gewerkschaften erkämpft haben. Ob in Tarifverträgen auch Regelungen festgeschrieben werden dürfen, die nur Gewerkschaftsmitglieder begünstigen, war lange Zeit juristisch strittig. Jetzt hat das Bundesarbeitsgericht die Zulässigkeit „einfacher Differenzierungsklauseln“ bestätigt.

Nicht wenige Tarifverträge enthalten in unterschiedlichen Formen Regelungen, die nur Mitgliedern der tarifschließenden Gewerkschaft Rechte einräumen sollen (sog. Differenzierungsklausel). In Tarifverträgen dürfen auch Leistungen nur für Mitglieder einer Gewerkschaft vereinbart werden, das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) in Erfurt entschieden (Aktenzeichen **4 AZR 64/08**).

Ebenso wie die Vorinstanz, das Landesarbeitsgericht Niedersachsen, wies der Vierte Senat des BAG eine Klage einer nicht gewerkschaftlich organi-

sierten Pflegerin bei der Arbeiterwohlfahrt ab, die sich gegen eine tarifvertraglich festgelegte Sonderzahlung von 535 Euro brutto nur für ver.di-Mitglieder richtete.

In einem auf drei Jahre maximal fünf Jahre unter Ausschluss der Nachwirkung befristeten „Tarifvertrag zum Ausgleich des strukturellen Defizits der Unternehmensgruppe ...“, wurde eine Bestimmung des Haustarifvertrages über eine Jahressonderzahlung „außer Kraft gesetzt“ und u.a. weiter festgelegt: „Als Ersatzleistung wegen des Verzichts auf die Sonderzahlung erhalten die ver.di Mitglieder in jedem Geschäftsjahr eine Ausgleichszahlung in Höhe von 535,00 Euro brutto“. Die Klägerin, die diese Leistung nicht erhielt, verlangte sie nun mit ihrer Klage.

Die Richter entschieden, dass diese Klausel keinen "unzulässigen Druck" auf Arbeitnehmer ausübe, einer Gewerkschaft beizutreten. Dafür sei der Betrag dieser Sonderzahlung zu gering. Diese Vereinbarung überschreite auch nicht die Regelungskompetenz der Tarifvertragsparteien, urteilte das Gericht. Im Jahre 1967 hatte das Bundesarbeitsgericht,

damals noch in Kassel, jede Sonderleistung an Gewerkschaftsmitglieder für unzulässig erklärt.

IG Metall begrüßt BAG-Urteil

Der Zweite Vorsitzende der IG Metall, Detlef Wetzels, hat das Urteil des Bundesarbeitsgerichts begrüßt. „Die Entscheidung bestätigt unsere Rechtsauffassung und stützt die grundgesetzlich geschützte Gewerkschaftsfreiheit. Ohne Gewerkschaftsmitglieder gäbe es keine Tarifverträge, insofern ist es konsequent, auch bei den tariflichen Leistungen unterscheiden zu können“, sagte Wetzels am Donnerstag in Frankfurt.

Damit erkenne das höchste deutsche Arbeitsgericht an, dass Gewerkschaftsmitglieder, anders als Nichtmitglieder, Beiträge zum Zustandekommen von Tarifverträgen leisten. Diese Leistung könne in Tarifverträgen dann zugunsten der Mitglieder honoriert werden. „Die IG Metall hat in der Vergangenheit, insbesondere bei firmenbezogenen Tarifverträgen, eine Besserstellung von Mitgliedern mit Boni oder Sonderzahlungen tarifvertraglich durchgesetzt und wird diesen Weg fortsetzen“, sagte Wetzels.

Arbeitsgericht: Christliche Gewerkschaft nicht tariffähig

Laut einem Urteil darf die Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP) keine Tarifverhandlungen durchführen

Das Arbeitsgericht hat in einer mündlichen Verhandlung auf Antrag des antragsberechtigten Landes Berlin festgestellt, dass die Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP) nicht tariffähig im Sinne des Gesetzes ist.

Zur Begründung hat es im Wesentlichen ausgeführt, es fehle der CGZP an der erforderlichen 'Sozialmächtigkeit' im Sinne der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Das Bundesarbeitsgericht setze für die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie voraus, dass die jeweiligen sozialen Gegenspieler über eine Durchsetzungskraft gegenüber der tariflichen Gegenseite verfügen. Das Arbeitsgericht vermochte eine solche Durchsetzungsfähigkeit der CGZP nicht festzustellen. Dass die CGZP eine Reihe von Tarifverträgen abgeschlossen habe, führe, im Gegensatz zum Regelfall, nicht zu einer Indizwirkung für eine Sozialmächtigkeit. Denn in der vorliegenden Konstellation der Zeitarbeit müsse die Arbeitgeberseite nicht zum Abschluss eines

Tarifvertrages 'gedrängt' werden, vielmehr habe sie ihrerseits ein massives eigenes Interesse daran, überhaupt einen Tarifvertrag abzuschließen, weil nur so dem 'Equal-Pay-Gebot' in § 9 Nr. 3 AÜG entgegengegewirkt werden könne. Sonstige Merkmale wie beispielsweise die Mitgliederzahl in den Organisationen, hätten ebenfalls nicht für das Vorliegen einer 'Sozialmächtigkeit' gesprochen.

Hieraus ergebe sich, dass von einer Tariffähigkeit der CGZP nicht auszugehen sei.

Gegen die Entscheidung ist die Beschwerde zum Landesarbeitsgericht möglich. Az.: 35 BV 17008/08



1001 Grund, ...

... Mitglied in der IG Metall zu sein

16. von 1001 Grund:

Vinzenzo ‚Enzo‘ Vernaci (FeP/W011370): „...weil ich gerne Menschen helfe und dies mit der IG Metall umsetzen kann, und zwar nicht nur im Betrieb, sondern auch **außerhalb**, für die, **die Arbeit haben** sowie für die, die **arbeitslos** oder **sozial benachteiligt** sind.“

17. von 1001 Grund:

Hans-Peter Kern (BER-Rt): „... weil wir gemeinsam alles schaffen, alleine aber nichts!“

984 weitere Gründe von 984 IGM-Mitgliedern folgen...

Betriebsversammlungen 2009

Tübinger Straße und Kusterdingen:

Mittwoch, 14.10.09, 9.40 Uhr, 15.00 Uhr, 22.30 Uhr.

Die Orte werden noch bekanntgegeben.

Ticker

Im Blickpunkt! Die IG Metall-Bezirksleitung und der Ortsvorstand der IG Metall Reutlingen-Tübingen hat uns am 4. Februar bei Bosch in Reutlingen besucht. Der Bezirksleiter Jörg Hofmann hat sich dabei über die Arbeit der BetriebsrätInnen und Vertrauensleute sowie über unsere Handlungsfelder informiert. Auch ein Gespräch mit der AE-Personalleiterin Ingrid Peters und dem Entwicklungsleiter Jiri Marek stand mit dem Bosch-Aufsichtsrat Hofmann auf der Tagesordnung.

Daumenschrauben angelegt! Wir Beschäftigten wurden erpresst, der Verschiebung der Tarifierhöhung von Mai auf Oktober zuzustimmen. Denn Bosch drohte damit, die AEP (Arbeits- und Erfolgsprämie) mit dem Weihnachtsgeld zu verrechnen, was dann einen höheren Entgeltverlust für uns alle zur Folge gehabt hätte. Unter diesen Bedingungen hat der Betriebsrat schweren Herzens der Verschiebung zugestimmt.

Gegründet! Der IGM-Vertrauenskörper hat ein ‚A-Team‘ gegründet, das sich intensiver um Themen aus den indirekten Bereichen beschäftigen soll. Projektleiter ist VK-Leitungsmitglied Klaus Ritter, Ingenieur im Testzentrum, sein Vertreter Walter Bölk, Meister im RtPI/MFT5-W.

Abgesenkt! Die Mitgliedsbeiträge wurden von der IGM an die reduzierten Entgelte der Beschäftigten angepasst. MitarbeiterInnen in Kurzarbeit sowie MitarbeiterInnen, die unter die Regelung zum Tarifvertrag Beschäftigungssicherung fallen, zahlen entsprechend weniger Mitgliedsbeitrag. Bei einer Rückführung der Arbeitszeit bzw. nach Ende der Kurzarbeit werden die Beiträge wieder richtig gestellt.

Gutes Leben! Die IG Metall stellte für jeden ausgefüllten Fragebogen der bundesweiten Umfrage, was ein gutes Leben bedeutet, jeweils einen Euro für regionale soziale Projekte zur Verfügung. Der Ortsvorstand der IG Metall Reutlingen-Tübingen hat beschlossen, die Spenden unserer Verwaltungsstelle der Reutlinger Tafel und dem Verein Hilfe für kranke Kinder in Tübingen e.V. zu gleichen Teilen zukommen zu lassen. Allein unser VK und die JAV beim Bosch haben etwa 1000 ausgefüllte Fragebögen eingesammelt.

Gratulation! Wir begrüßen Rene Roy als neues Mitglied in der Vertrauenskörperleitung (VKL). Rene arbeitet in der Mikromechanik W080640 und vertritt auch diesen Bereich in der VKL. Wir freuen uns auf Rene und wünschen ihm viel Erfolg in dieser Tätigkeit.

Du hast die Wahl! Gerade heute wird deutlich, dass nicht alle Menschen frei wählen können oder ihre Meinung frei äußern können (z.B. China oder auch Iran). Deswegen nutze Deine Möglichkeit, am 27. September den Bundestag zu wählen. Für Unentschlossene gibt es die Möglichkeit, über www.wahlomat.de die eigene Meinung mit den Wahlprogrammen der Parteien auf einfache Art und Weise abzugleichen.

Kompetenz für Gute Arbeit! Und im nächsten Frühjahr wird dann wieder Euer Betriebsrat gewählt. Wer hierfür kandidieren will oder sich dafür interessiert, sollte sich jetzt beim Betriebsratsgremium melden und informieren. Die Belegschaft braucht BetriebsrätInnen und diese brauchen engagierte Mitglieder der Belegschaft, die sich dafür aufstellen lassen.

Rabattpreise! Der Bosch Car Service bietet Bosch-MitarbeiterInnen deutschlandweit in über 230 Kfz-Werkstätten spezielle Vergünstigungen an. Der GBR unterstützt diese Aktion im BGN (Bosch Global Net) und weist auf seinen Intranetseiten auf dieses Angebot hin. Eine Verlinkungen ist auf der Homepage des Reutlinger Betriebsrats (Reutlingen -> Organisation -> Standortfunktionen -> BER-Rt) unter ‚Aktuelles‘ zu finden.

Impressum in+direkt:

Herausgeber: IG Metall-Vertrauenskörper (VK) Bosch

Verantwortlich: VK-Leiter, Thorsten Dietter

Redaktion: IG Metall Vertrauenskörperleitung (VKL)

Koordination, Layout: Albert Kunze

Satz, Druck, Herstellung: Druckhaus Lorch, Pfullingen

Kontakttelefon: 071 21/35-3 98 05

Fax: 071 21/35-13 90

E-mail: Thorsten.Dietter@de.bosch.com, Buelent.Bengi@de.bosch.com

Beitrittserklärung

Vorname	Name	Geburtstag	
Strasse	Hausnummer	Geschlecht <input type="radio"/> weiblich <input type="radio"/> männlich	
PLZ	Wohnort	Nationalität	
Abteilung/Werkstatt	Stamm-/Personalnummer	Telefonnummer (für eventuelle Rückfragen)	
<input type="radio"/> Arbeiter/in <input type="radio"/> Angestellte/r <input type="radio"/> Azubi <input type="radio"/> Student/in	<input type="radio"/> Kaufmännische/r Angestellte/r <input type="radio"/> Technische/r Angestellte/r <input type="radio"/> Gewerbliche/r Arbeitnehmer/in <input type="radio"/> Teilzeit	Beschäftigt bei	
Durchschnittlicher Bruttomonatsverdienst:		Ort	
<small>Ich bestätige die erfassten Daten über meine Person sowie den Grund (Zugangsart) für die Eintragung dieser Daten. Ich bin hiermit darüber informiert, dass die IG Metall zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben personenbezogene Angaben über mich mit Hilfe von Computern (automatisiert) verarbeitet. Die für den Beitragsbezug nötigen Daten werden zwischen der IG Metall und dem Geldinstitut – bei Lohnabzug mit dem Arbeitgeber – ausgetauscht (übermittelt). Die Verwaltungsstelle informiert mich auf Wunsch über alle gespeicherten Daten. Hiermit ermächtige ich wiederum die IG Metall, den jeweils von mir nach § 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1% des monatlichen Bruttoverdienstes bei Fälligkeit einzuziehen. Diese Ermächtigung erstreckt sich im Rahmen der von dem Ortsvorstand der IG Metall festgelegten Kassierungsart (§ 5 Ziff. 5 Satz 3 der Satzung) sowohl auf den Abruf von meinem Bankkonto, als auch auf den Einbehalt des Beitrags durch meinen Arbeitgeber in der jeweiligen Höhe. Dies schließt die Weitergabe der entsprechenden Daten an die IG Metall ein. Dieser Auftrag kann nur schriftlich mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende bei der Verwaltungsstelle der IG Metall rückgängig gemacht werden. Alle Änderungen oder Unstimmigkeiten, die sich aus diesem Auftrag ergeben, kann ich nur bei der Verwaltungsstelle der IG Metall regeln. Die vorstehenden Daten werden zum Zweck der Mitgliederbetreuung von der IG Metall erhoben und unter Beachtung des BDSG verarbeitet. Weitere Empfänger dieser Daten sind die Service-Center der IG Metall. Den vorstehenden Hinweis zum Datenschutz habe ich zur Kenntnis genommen.</small>			
Datum	Einzugsermächtigung/ Bankverbindung	Bank:	
	Bankleitzahl:	Konto-Nr.:	
	Unterschrift		

foto-impessionen



foto-impressionen



Herzlichen Dank

dem IGM-VK und den Beschäftigten der Firma Robert Bosch GmbH sowie den Beschäftigten und der Geschäftsleitung von Automotive Lighting in Reutlingen für ihre Spendenaktion im Januar 2009.

Mit dem Erlös von
6.410,59 Euro



können wir die Aufenthaltsbedingungen für schwer kranke Kinder und ihre Eltern auf der Kinderintensivstation der Kinderklinik Tübingen verbessern.

Thomas Hassel
Thomas Hassel

